



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

사회학석사 학위논문

외국인 근로자의 성격 특성과  
한국생활 만족도:

사회연결망의 조절효과를 중심으로

2017년 8월

서울대학교 대학원

사회학과

정 우 연

외국인 근로자의 성격 특성과  
한국생활 만족도:  
사회연결망의 조절효과를 중심으로

지도교수 김 석 호

이 논문을 사회학석사 학위논문으로 제출함

2017년 5월

서울대학교 대학원

사회학과

정 우 연

정우연의 석사학위논문을 인준함

2017년 7월

위 원 장 권 해 지

부 위 원 장 이 창 원

위 원 김 석 호



# 외국인 근로자의 성격 특성과 한국생활 만족도: 사회연결망의 조절효과를 중심으로

서울대학교 대학원

사회학과

정우연

## 국문 초록

이 연구의 목적은 한국 내 외국인 근로자의 한국생활 만족에 대한 성격 특성의 효과가 사회연결망 속성에 따라 다른가를 살펴보는 데 있다.

기존의 연구는 성격 특성이 한 사람이 인지하는 생활 만족도의 상당 부분을 결정하는 핵심적인 변수임을 보여준다. 그러나 성격 특성과 생활 만족도 간의 관계에 대한 기존의 연구는 외향성이나 정서적 안정성과 같은 성격 특성의 단일한 효과에만 집중하여, 상황적 맥락과는 무관하게 둘 간의 관계가 일대일로 조용할 것이라고 은연중에 전제해왔다.

외국인 근로자는 낯선 환경에서 외로움을 극복하기 위해 정서적 지지가 필요하고, 일상생활에 필요한 정보나 구직 정보를 얻기 위해 주변 사람들과 친화적인 관계를 유지할 필요가 있다. 이처럼 사회적 관계는 외국인 근로자

의 생활세계 구성에 핵심적인 역할을 하기 때문에 외국인 근로자의 한국생활 만족을 설명하기 위해서는 사회연결망과 같은 맥락 효과가 고려될 필요가 있다.

이 연구는 ‘한국산업인력공단’에서 실시한 「2010년 외국인 근로자 취업 및 고용 실태조사」를 분석하고 있으며, 이 자료의 표본은 베트남, 필리핀, 인도네시아, 태국, 스리랑카, 그리고 몽골 출신 숙련/미숙련 외국인 근로자 768명으로 구성되어 있다.

분석 결과, 첫째, 외국인 근로자의 사회연결망 크기가 클수록 성격 특성(외향성, 친화성, 그리고 성실성)이 한국생활 만족도에 미치는 영향이 약화된다. 둘째, 사회연결망 크기가 작은 외국인 근로자의 경우 성실성이 높을수록 한국생활에 대한 만족도가 낮다. 셋째, 자국인을 중심으로 형성된 단체나 모임에 참여하는 외국인 근로자는 외향적인 성향을 강할수록 한국생활에 대한 만족감이 낮다.

이러한 분석 결과를 통해 이 연구는 외국인 근로자의 한국생활 만족도에 대한 성격 특성의 효과가 사회연결망 속성에 따라 차별적임을 확인하였고, 이를 토대로 내적 심리상태가 한 사람의 삶의 만족도에 미치는 영향을 설명하기 위해서는 상황적 맥락에 따른 차별적 효과를 고려해야 한다고 제안하였다.

주요어: 외국인 근로자, 한국생활 만족도, 성격 특성, 사회연결망, 조절효과

학번: 2015-22533

## 목차

1. 서론.....	1
2. 이론적 논의.....	4
2.1 문제제기: 성격 특성과 주관적 안녕의 관계.....	4
2.2 외국인 근로자의 특수성: 사회적 관계의 중요성.....	8
2.3 외국인 근로자의 사회연결망, 성격 특성, 그리고 한국생활 만 족도.....	12
3. 연구방법.....	18
3.1 연구 자료.....	18
3.2 변수 측정.....	19
4. 분석 결과.....	26
4.1 외국인 근로자의 일반적 특성.....	26
4.2 주요 변수들의 기술통계.....	29
4.3 주요 변수들의 상관관계.....	31
4.4 성격 특성과 한국생활 만족도의 관계에서 사회연결망 속성의 조절효과 .....	32
4.5 성격 특성과 사회연결망 속성의 상호작용 탐색.....	39

5. 결론.....	45
참고문헌.....	50
부록.....	60
Abstract.....	61

## 표 목차

〈표 1〉 국적별 모집단 및 표본 .....	19
〈표 2〉 외국인 근로자의 일반적 특성 .....	27
〈표 3〉 주요 변수들의 기술통계 .....	30
〈표 4〉 한국생활 만족도, 성격 특성, 그리고 사회연결망 속성의 상관 관계 .....	31
〈표 5〉 성격 특성과 한국생활 만족도의 관계에서 사회연결망 속성의 조절효과 .....	33
〈표 6〉 한국 첫 입국 시 비자 종류 .....	60
〈표 7〉 한국 취업 동기 .....	60

## 그림 목차

〈그림 1〉 외향성에 따른 한국생활 만족도: 사회연결망 크기의 조절효 과 .....	42
〈그림 2〉 친화성에 따른 한국생활 만족도: 사회연결망 크기의 조절효 과 .....	42
〈그림 3〉 성실성에 따른 한국생활 만족도: 사회연결망 크기의 조절효 과 .....	43
〈그림 4〉 외향성에 따른 한국생활 만족도: 참여 단체 및 모임의 조절 효과 .....	43



## 1. 서론

한국은 제조업, 건설업 등 노동집약적인 부문의 내국인 노동 기피 현상으로 1980년대 중반부터 노동력 부족이 문제가 되기 시작했으며, 이에 한국 정부는 1990년대 초반, 공식적으로 외국인 근로자<sup>1)</sup>를 도입하였다(설동훈, 2002). 따라서 “한국은 1980년대 후반까지만 하더라도 이민 송출국이었으나 1990년대 초반에 들어서서 이민 수용국으로 변모했다(윤인진, 2010: 14).” 법무부의 ‘출입국, 외국인 정책 통계 월보 보고’에 따르면 2016년 10월 기준으로 한국에 체류하는 외국인 수는 202만 5,485명에 이른다. 그 중 3개월 이상 장기 체류하는 외국인 수는 152만 4,600명으로 전년(2015년 10월) 대비 1.4% 증가했다. 증가하는 체류 외국인 중에서도 이주노동자가 큰 비중을 차지하고 있으며 비전문취업(E-9)사증(visa)으로 한국에 입국한 외국인 근로자수는 27만 9,441명에 이른다.

더 높은 임금, 더 나은 취업 기회를 찾아 이주하고 있는(Castels and Miller, 2013[2009]) 외국인 근로자의 수가 점차 증가하고 있는 추세이다. 이들 대부분은 MOU(인력송출양해각서)를 체결한 15개국<sup>2)</sup> 출신의 외국인 근로자들로, ‘고용허가제’(Employment Permit System)를 통해 입국해 단순 노무직종에 노동력을 제공하고 있다.

고용허가제는 “외국인 근로자의 체계적인 도입, 관리를 통해 중소기업의

---

1) 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」에서 외국인 근로자는 “대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람”(제2조)이다.

2) 고용허가제를 통한 인력송출양해각서 체결국은 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 키르기스스탄, 네팔, 미얀마, 동티모르이다. “양해각서는 송출 과정의 투명성, 이탈률 및 사업주 선호 등 평가를 거쳐 매년 2년 마다 갱신 여부를 결정 한다(유길상, 2007: 251).”

인력난 완화와 국민경제의 균형 있는 발전을 도모”<sup>3)</sup>하기 위해 만들어진 법 제도로써 고용허가제로 입국한 외국인 근로자는 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업(E-9)사증을 부여 받는다. 또한, 법무부가 기존의 사업장에서 외국인 근로자를 재(再)고용할 경우 체류기간을 1년 10개월 연장할 수 있게 허용하면서 3년의 체류기간이 4년 10개월로 확대되었다. 2012년 7월 2일부터는 ‘성실근로자 재입국 취업 제도’를 시행하여 사업장 변경 없이 한 사업장에서 근무하는 것을 조건으로 1회에 한하여 4년 10개월 더 체류할 수 있게 되었다. 이에 재고용을 1회 연장하면 최대 9년 8개월까지 한국에 체류할 수 있다.

외국인 근로자들의 한국에서의 체류기간이 연장되고 있는 만큼 그들의 한국에서의 삶이 어떠한지를 살펴볼 필요가 있다. 그러나 외국인 근로자의 삶이나 생활에 대한 연구는 결혼이주여성의 한국에서의 적응 문제, 삶의 질과 만족도에 대한 연구(김경미, 2012; 김순규·이주재, 2010; 이용승·이용재, 2013; 정기선, 2008; 최운선, 2007)에 비해 상대적으로 적다. 그 이유는 외국인 근로자들 중에는 거주지 등록을 하지 않거나 체류기간이 지나도 계속 한국에 머무는 미등록이주노동자(undocumented migrant worker)가 많아 자료를 추적하기 어렵기 때문이다. 예컨대 외국인 근로자들을 대상으로 한 여러 연구(김신정 외, 2008; 신성자, 2012; 이선웅 외, 2009)에서는 외국인 근로자들의 지역별 분포를 확인하기 어려워 임의로 지역을 선택해 외국인 근로자들이 참여하고 있는 이주노동자 지원 단체 및 종교단체를 방문해 편의표본추출방법(convenience sampling)을 통해 자료를 수집하기도 하였다. 따라서 외국인 근로자들에 관한 연구는 그들에 대한 개괄적이고 일반적인 내용을 파악하는 것이 우선시되어 왔다(정기선 외, 2010; 정기선 외, 2013). 이에 이정환·이성용(2007)은 외국인 근로자들의 연구가 실태와 현황에 관한

---

3) 외국인고용허가제의 의의(<https://www.eps.go.kr/>)

기술적인 부분에 치중되어 있다고 지적한다. 또한, 외국인 근로자들에 대한 여러 연구(이꽃메 외, 2009; 박신희·전우영, 1998; 황대용, 2005)는 주로 외국인 근로자들의 직무만족도나 조직몰입 등 작업장에서의 적응 문제와 외국인 근로자 증가가 가져올 경제적인 효과에 집중하여(정주연, 1998), 외국인 근로자들의 삶의 질이나 만족도를 전반적으로 살펴보지 못했다는 한계가 있다. 외국인 근로자들이 4년 10개월에서 최대 10년 가까이 한국에서 일하는 경우가 증가하고 있음을 고려할 때 외국인 근로자의 한국에서의 전반적인 삶의 질이나 만족도에 관한 연구가 더 필요할 것으로 보인다.

이 연구는 한국에 체류하는 외국인 근로자의 한국생활 만족도에 대한 성격 특성의 효과가 사회연결망 속성에 따라 달라지는지에 주목하려 한다. 외국인 근로자의 한국생활 만족에 관한 기존 연구들은 경제사회학적 변수나, 사회적 관계 및 지원과 같은 외부 요인의 독립적인 영향들에 주목한다. 그러나 한 사람의 행복감이나 삶의 만족도는 객관적인 요소보다는 성격 특성과 보다 밀접한 관련이 있는 것으로 알려져 있다. 즉, 개인의 삶의 만족은 상당 부분 타고난 기질에 의해서 결정된다는 것이다. 따라서 이 연구는 내재적인 특성을 고려하지 않은 채, 객관적인 조건이나 환경적 여건 등 단일한 요소를 통해서만 외국인 근로자의 생활 만족도를 설명하는 방식에서 벗어나 한 사람의 삶의 만족을 결정하는 중요한 요인으로서 내재적 요소와 상황적 맥락을 함께 고려해야 한다는 이론적 논의들에서 출발하고자 한다.

구체적으로 이 연구는 2010년 「외국인 근로자 취업 및 고용 실태조사」를 활용하여 외국인 근로자들이 한국생활에 얼마만큼 만족하는지를 성격 특성과 그들이 맺고 있는 사회연결망 속성의 상호작용을 통해 살펴본다. 이러한 연구목적을 바탕으로, 2장에서는 성격 특성과 삶의 만족감의 관계에 대한 선행 연구를 검토한 후, 외국인 근로자에게 있어 사회적 관계의 중요성을 살펴본다. 3장에서는 연구 자료와 방법론을 설명하고, 4장에서는 외국인

근로자의 성격 특성이 사회연결망 속성과 연동할 때 한국생활 만족도가 어떻게 달라지는지를 분석한다. 4장의 분석 결과를 토대로 5장에서는 연구 결과와 함의에 대해서 논의할 것이다.

## 2. 이론적 논의

### 2.1 문제제기: 성격 특성과 주관적 안녕의 관계

사회과학에서는 어떤 특성을 가진 사람이 행복한지를 밝히기 위하여 성별이나 연령과 같은 생물사회학적(biosocial)변수, 혼인상태, 종교유무, 교육수준, 소득수준과 같은 사회학적 변수에서부터 성격 특성과 같은 내재적인 차원의 변수, 그리고 생활 조건까지, 개인의 주관적 안녕을 설명하기 위해 다양한 변수를 고려해왔다. 구체적으로, 여러 연구에서는 각 요소를 설명변수로 설정하여 어떤 특성을 가진 사람들이 행복감을 느끼는지 살펴보고, 또 어떤 특징이 가장 큰 효과를 갖는지 변수들의 상대적 영향력을 평가하는 데 주력했다. 특히 사회과학분야 중 심리학에서 개인의 주관적 안녕에 관한 연구가 가장 활발하다(Costa and McCrae, 1980).

심리학에서는 어떤 성격 특성을 가진 사람이 더 행복한지(Myers and Diener, 1995)를 밝히는 데, 그리고 내재적인 특성인 성격 특성과 사회인구학적 변수와 같은 객관적 조건이 주관적 안녕에 미치는 효과의 크기를 비교하는 데 관심을 두고 있다. 성격 특성은 개인의 행동 패턴, 태도 그리고 감정을 측정하고, 예측하는 주요 도구로 사용된다. 심리학에서는 지난 반세기 동안 여러 유형의 성격 특성을 간단하고, 일관성 있는 기준을 통해 체계적

으로 정리하고, 분류하는 데 주력했다(Cervone and Pevin, 2015[2013]). 이는 주로 성격 유형을 정리할 수 있는 이론적 틀을 찾고, 성격이 어떻게 형성되고 기인했는지 밝히는 것을 목적으로 한다. 성격 특성 연구에서 가장 널리 사용되는 측정 방법은 5요인 모형(five-factor model)이다. 5요인 모형은 인간의 성격을 외향성(extraversion), 친화성(agreeableness), 성실성(conscientiousness), 정서적 안정성(emotional stability)<sup>4)</sup>, 경험에 대한 개방성(openness to experience)으로 구분하여 측정한다. 이는 성격을 측정하는 합의된 측정 도구로 소위 Big-Five로 일컬어진다(Digman, 1990; Paunonen and Ashton, 2001).

DeNeve and Cooper(1998)는 다섯 가지 성격 특성과 주관적 안녕의 관계를 살펴 본 논문 9편을 검토해 그동안의 연구 결과들을 통합하려는 시도를 했다. 이들은 첫째, 성격 특성이 주관적 안녕을 예측하는 변인으로 성별 그리고 연령과 같은 생물사회적 변수보다 얼마나 더 큰 영향력을 가지고 있는지, 둘째, 만약 특정한 성격 특성으로 사람들을 동일한 그룹으로 묶을 수 있다면 어떤 성격 특성을 가진 집단이 더 행복한지 등에 관한 질문에 답하고자 했다. 연구 결과, 첫째, 성별, 연령, 교육수준, 그리고 직업적 지위, 건강상태, 취업 여부 등 개인의 사회인구학적 변수는 주관적 안녕의 개인차를 6% 정도 밖에 설명하지 못하는 반면, 성격 특성은 대략 32-56% 가량 주관적 안녕을 설명하는 것으로 나타났다. 특히 다섯 가지 성격 특성 중 외향성과 정서적 안정성이 주관적 안녕을 결정하는 가장 큰 요인으로 작용해 외향적이고 정서적으로 안정된 사람일수록 주관적 안녕감이 높다는 것이다.

성격 특성과 주관적 안녕의 관계를 살펴본 연구들은 대부분 외향성이나 정서적 안정성에 주목해 왔기 때문에 Hayes and Joseph(2003)은 친화성,

---

4) 정서적 안정성은 신경성(neuroticism)과 반대되는 개념으로 둘을 혼용한다. 정서적으로 높은 안정성을 보이는 사람을 신경성 점수가 낮다고 표현한다.

성실성, 개방성과 주관적 안녕의 관계도 살펴보고자 했다. 주관적 안녕을 한 사람이 우울한 정도, 행복한 정도, 삶에 만족하는 정도 등 다양한 척도를 구성하여 각각의 성격 특성과 어떤 관련이 있는지를 살펴보았다. 그러나 외향성과 정서적 안정성이 한 사람의 행복감을 결정하는 가장 중요한 변수라는 동일한 결론을 내렸다.

성격 특성이 주관적 안녕에 미치는 영향은 개인의 성별과 연령을 통제한 뒤에도 통계적으로 유의미하다. 정서적으로 안정된 사람일수록 슬픔과 불안 같은 부정적인 감정을 덜 느끼고, 외향적인 기질을 가진 사람일수록 기쁨, 즐거움과 같은 긍정적인 감정을 더 잘 느낀다(Costa and McCrae, 1980). 이는 여전히 주관적 안녕을 설명하는 데 있어서 외향성과 정서적 안정성, 이 두 가지 성격 특성이 가장 큰 역할을 한다는 것을 보여준다. 성격 특성이 주관적 안녕을 예측하는 데 중요한 변수가 될 수 있음을 다시 한 번 확인한 결과라고 할 수 있다(Diener, 1999).

이를 통해 심리학에서 가장 큰 영향력을 갖는 연구 결과는 개인의 성격 특성이 주관적 안녕을 설명하는 데 있어서 가장 큰 역할을 한다는 것(구재선·서은국, 2011; 유희정, 1987; Richard and Diener, 2009)을 알 수 있다. 비록 인구학적 특성이나 환경적 요소 역시 중요한 변수이기는 하나 전체 행복 변량의 극히 일부밖에 설명하지 못하고, 특히나 인구학적 특성에 따른 행복의 차이는 크지 않은 것으로 드러났다. 이러한 결과는 개인의 행복감은 객관적인 조건이나 환경적 요소와 같은 외부적인 변수보다는 유전적인 성격 특성과 더 밀접한 관련이 있음을 확인한 결과이며 이는 타고난 기질에 의해 개인의 행복이 좌우될 수 있다는 것을 의미한다.

그렇다면 한 사람이 느낄 수 있는 행복의 정도는 변하지 않는가? 기존의 여러 연구는 개인이 느낄 수 있는 행복은 시간이 지나도 어느 정도 안정적인 경향을 보이며 일정한 수준을 유지한다는 것을 입증해 왔다(Diener and

Larsen, 1984; Magnus et al., 1993). Harris et al(2016)는 청소년기에서 성인기까지 생애에 걸쳐 성격 특성이 변화하는지를 살펴본 결과 시간이 흘러도 성격 특성의 변화는 미미하다고 보고했다. 성격 특성이 개인 간의 차이를 설명하는 데 있어서 안정적인 근거를 제공한다(Caspi, Roberts and Shiner, 2005)는 것이다. 즉, 어떤 사람은 타고나기를 매사 열정적이고 긍정적이며 즐거움을 더 잘 느끼는 반면, 어떤 사람은 타고날 때부터 매사 부정적이거나 우울감을 더 잘 느낄 수 있다.

Brickman, Coates and Janoff-Bulman(1978)은 삶에 영향을 줄 수 있는 중요한 사건을 겪고 나서도 일정한 시간이 지나면, 그 사건이 행복감에 미친 효과가 어떠했던 개인이 느낄 수 있는 행복의 설정값(set point)으로 돌아온다고 주장한다. 예를 들어 로또에 처음 당첨되었을 때 일시적으로 이전에 비해 더 큰 행복감을 느낄 수 있지만 로또에 당첨된 사실에 익숙해지고 자신의 현재 삶에 적응하게 되면서 유전적으로 결정된 행복의 수준으로 돌아오는 경향을 보인다는 것이다. 결론적으로 성격 특성에 근거한 행복이론들은 특정한 시기에 겪는 상황적 변화에 의해 일시적으로 감정적 변동이 발생할 수는 있으나 일정 기간이 지나고 나면 유전적으로 행복의 설정값으로 돌아오는 항상성을 띤다고 공통적으로 주장한다.

이러한 관점이 갖는 전제 조건은 한 사람의 행복감은 타고난 내적 심리 상태에 의해 결정되므로 안정적이고 일관된다는 것이다(Lu, 1999). 그러나 타고날 때부터 개인이 느낄 수 있는 행복의 정도가 정해져 있다면 누군가 더 행복해지려고 하는 것은 무의미하다는 결론에까지 도달할 수 있게 된다.

Lucas(2007)는 개인에게 할당된 행복의 양이 정해져 있다는 이론에 의문을 제기한다. 사람들이 일생에 경험하는 사건은 개인마다 다르기 때문이다. 어떤 사건을 경험하느냐에 따라 그 사건에 적응할 수도 적응하지 못할 수도 있다. 또한 사건의 심각성에 따라 적응할 가능성도, 적응하지 못할 가능성도

배제할 수 없다. 그는 이혼, 사별, 실직, 장애라는 사건을 경험하기 전후로 한 사람의 주관적 안녕이 어떻게 변화하는지를 살펴본다. 그 결과, 사별한 사람들의 경우 7년 정도의 시간이 지나서야 배우자가 죽기 전의 삶의 만족도로 돌아오는 것으로 나타났다. 반면, 이혼하거나 실직한 사람들의 경우에는 삶에 대한 만족도가 일정 기간이 지나도 원상태로 돌아오지 않기도 한다. 심각한 장애를 겪게 된 사람들 역시 일정한 기간이 지나도 사고를 겪기 전의 삶의 만족도로 돌아오지 않았고, 사건을 겪은 직후부터 7년까지 비교적 낮은 삶의 만족도를 유지하고 있었다(Lucas, 2007). 이처럼 한 사람의 삶의 만족은 우리가 마주하게 되는 상황이 어떤 것인지, 그 심각성이 어떠한지에 따라 충분히 변화할 여지가 있다. 이 연구는 한 사람의 행복이 성격 특성이라는 단일한 요소만으로 설명될 수 없다는 것을, 상황적 맥락을 함께 고려할 필요가 있다는 것을 보여준다. 다시 말해 외향성과 정서적 안정성의 주관적 안녕에 대한 효과가 여러 연구를 통해 증명된 것은 사실이지만 그 관계가 상황적 맥락에 관계없이 일관적일 것이라고 하는 것에 대해서도 의심해볼 필요가 있다는 것이다. 성격 특성이 행복에 미치는 영향은 현재 어떠한 경험을 하고 있으며, 어떠한 맥락에 있는가에 따라 변할 수 있기 때문이다.

## 2.2 외국인 근로자의 특수성: 사회적 관계의 중요성

그렇다면, 외국인 근로자가 한국에서의 삶에 얼마나 만족하는지는 어떻게 설명될 수 있을까? 사회학에서는 외국인 근로자의 한국에서의 삶을 설명하기 위하여 성별, 연령, 혼인상태, 학력 수준, 종교 유무와 같은 사회인구학적



변수와 한국에 온 시점 및 체류기간, 한국어 수준, 그리고 출신 국가 등을 고려한다.

출신 국가에 따라 외국인 근로자가 한국생활에 얼마나 만족하는지는 매우 다를 수 있다. 태국과 필리핀 출신의 외국인 근로자는 스리랑카, 베트남, 인도네시아, 몽골 출신의 외국인 근로자에 비해 한국생활에 대한 만족도가 높은 편이다(이정환, 2016). 이에 대해서는 필리핀 외국인 근로자의 경우 다른 국가 출신에 비해 한국에 유입된 시기가 일러, 장기간 모국인과의 사회적 관계가 축적되어 있기 때문이라는 연구 결과를 참고해볼 수 있다(나금실, 2011).

종교의 경우, 무슬림인 파키스탄, 방글라데시, 인도네시아 등 출신의 외국인 근로자에게 심각한 문제 중 하나가 음식 적응이다. 한 연구에 따르면 “돼지고기를 먹지 않는 이슬람 문화를 처음 접한 회사에서 특히 충돌이 생긴다(이세기, 2017: 79-80).” 또한 “회식하면 삼겹살 밖에 모르는 한국 사장과 동료로부터 돼지고기를 먹도록 강요당하는 경우도 있다(김현미, 2014: 131).” 한국 문화와는 이질적인 종교 문제로 직장에서의 한국인 상사나 동료와 충돌할 수 있고, 이러한 충돌은 외국인 근로자의 작업장에서의 만족도를 낮출 수 있다(나금실, 2011). 이들은 ‘돈을 버는 것’을 목적으로 한국에 입국한 경제 이주자이므로 직장 내에서의 불만족은 전반적인 한국생활의 불만족으로 이어질 가능성이 높다(박신혁·전우영, 1998; 석현호, 1998; 정기선, 1999).

언어는 외국인 근로자가 한국생활에서 가장 어려움을 느끼는 요소이자(김석호 외, 2011) 한국생활 적응에 있어 가장 중요한 요소이다. 한국어 구사 능력이 뛰어난 이주자는 한국의 문화와 규범을 습득하여 한국생활에 더 빨리 적응할 수 있고, 한국인들과 다양한 관계를 구축할 수 있다. 반면에 한국어 능력이 낮은 외국인 근로자의 경우 대인 활동을 기피하게 되면서 우울감

이 높아질 수 있다(양옥경·박향경·손가현, 2010).

한국에서의 체류기간이 길어질수록 한국인 친구수가 많아지면서 한국사회에 적응하는 데 도움을 받는 경향이 있다. 이는 한국 체류기간이 오래될수록 한국 문화 및 언어에 익숙해지면서 그만큼 한국인과 접하고 사귄 수 있는 능력과 기회가 많아져 자연스럽게 나타나는 현상이라고 할 수 있다(최병두·박은경, 2012). 반면, 체류기간이 길어진다는 것은 모국에 남겨진 가족과 떨어져 지내는 기간이 그만큼 길어진다는 것을 의미한다. 가족과의 분거 생활이 길어짐에 따라 한국에서의 삶에 불안감을 더 많이 느끼게 되면서 한국 생활에 대한 만족도가 낮아질 수도 있다.

이처럼 기존의 여러 연구는 이주자의 출신 국가, 종교, 한국어 수준, 체류기간 등의 개인 수준의 요인으로 한국생활 만족도를 설명해왔다. 위에서 제시한 여러 연구들의 설명 논리에 따르면 종교, 언어, 체류기간 등의 요소는 사회적 관계와 분리될 수 없다. 개인적 조건에 따라 사회적 관계를 매개로 한국생활 만족도가 결정되기 때문이다.

Diener and Seligman(2002)은 200명가량의 대학생들을 대상으로 행복한 사람은 어떤 특성을 가지고 있는지를 살펴보았다. 그 결과 행복하다고 응답한 학생들은 그렇지 않은 사람에 비해 혼자 있는 시간이 적고 대부분의 시간을 다른 사람들과 함께 보내는 것으로 드러났다. 행복한 사람들은 자신들이 맺고 있는 사회적 관계에 만족하는 반면 행복감이 낮은 집단을 주변과의 관계에 대한 만족감이 상대적으로 낮았다. 결국 “사회적 관계는 행복을 보장하는 충분조건은 아니지만 필요조건(Diener and Seligman, 2002: 81)”이라고 할 수 있다.

사람들은 때론 자신이 원하는 목표를 이루기 위해 기본적으로 타고난 성격 특성에 어긋난 행동을 할 때가 있다. 외향적인 사람은 내성적인 사람에 비해 다른 사람들과 어울리며 시간을 보내는 것을 좋아한다. 외향적인 기질

을 가진 사람일수록 사회성이 뛰어날 가능성이 높다. 그렇다면 외향성 수치가 낮은 사람들은 평생 외향성 수치가 높은 사람들에 비해 사회성이 떨어진 상태로 지내야하는 것인가? 그렇지 않다. 사람들은 특정 시기에 자신이 추구하는 개인 목표가 무엇인지에 따라 사회성을 발현시킬 수 있다.

외국인 근로자는 한국사회에서 소수자 혹은 이방인이라는 불리한 위치에 자리 잡고 있다. “불안정한 위치에 있는 사람들은 불확실성의 위협으로부터 자신을 보호하기 위해서 강한 연계를 발달시키는 경향이 있다(Granovetter, 1983: 재인용 박형기·김석호·이정환, 2016, 34).” 외국인 근로자의 경우 한국사회에서의 삶을 위해 어떤 형태로든 적응해야 하는데 이러한 적응을 위해서는 주변 사람들과 친화적인 관계를 유지하는 것이 매우 중요하다. 따라서 외국인 근로자의 삶의 만족도는 어떤 사회적 관계에 있는가라는 맥락적 특성에 따라 변화할 가능성이 있다.

외국인 근로자는 한국생활 초기에 공통적으로 사회적 관계의 공백을 느낀다. 한국생활 초기 경험은 낯선 언어와 환경, 그리고 사회적 관계의 단절에서 오는 외로움으로 이어진다. 고용허가제의 단기순환원칙에 근거하여 가족동반이 허용되고 있지 않기 때문에 가족과 분리된 생활을 하는 외국인 근로자들은 장기간의 고립감에 빠지기 쉽다(신성자, 2012). 가족뿐만 아니라 기존에 모국에서 맺고 있던 주변 사람들과의 관계가 단절 되고, 새로운 곳에서 새로운 사람들과 관계를 맺는 사회적 관계의 변화를 경험하게 된다. 따라서 외국인 근로자들은 단기간에 사회적 관계의 변화를 겪으면서 소수자로서 극심한 고독감에 시달릴 수 있다(정영탁·김석호·이민아, 2016).

낯선 정착지에서 새로운 삶을 시작하는 이주자는 오랫동안 한 곳에 정주하고 살아온 내국인에 비해 큰 어려움에 직면할 가능성도 높다(이은정·이용승, 2015). 또한, 정서적 지지(신성자, 2012)뿐만 아니라 한국생활에 필요한 정보나 일자리를 얻기 위해 필요한 정보 등도 주변 사람들로부터 얻을 수

있어야 한다(박형기·김석호·이정환, 2014). 따라서 주변 사람들과의 친화적인 관계를 유지하는 것이 상당히 중요한 변수가 될 수 있음을 예상할 수 있다. 이것의 함의는 성격 특성이 발현되는 방식과 그 효과가 맥락에 따라 달라질 수 있다는 것이다. 성격에 고정된 특성이 있는 것은 맞지만, 그렇다고 성격이 항상 개인의 행위나 감정을 예측할 수 있게 하는 요소는 아니다. 외국인 근로자의 성격의 발현은 사회적 관계라는 맥락에 따라 더 부각될 수도 덜 부각될 수도 있다.

이에 이 연구는 외국인 근로자들의 한국생활 만족도를 성격 특성과 그들이 맺고 있는 사회연결망 속성의 맞물림을 통해 살펴보고자 한다.

## 2.3 외국인 근로자의 사회연결망, 성격 특성, 그리고 생활 만족도

외국인 근로자라는 사회적 지위의 특성상 한국에서 그들이 맺고 있는 사회적 관계가 그들의 한국생활 만족도에 미치는 영향이 적지 않다는 점을 선행연구를 통해 확인할 수 있었다. 한 사람의 삶의 만족을 설명하는 데 있어 사회적 관계가 중요함에도 불구하고, 기존 연구는 외향성과 정서적 안정성의 주관적 안녕에 대한 효과에만 치중해, 그 효과가 맥락에 관계없이 일관될 것이라고 은연중에 전제해 왔다. 앞에서 살펴본 것처럼, 이 연구는 한국 내 외국인 근로자의 어떤 성격 특성이 개인의 행복이나 생활 만족에 영향을 미치는가를 확인하는 것을 넘어서 성격 특성의 효과가 그들이 맺고 있는 사회적 관계의 속성에 의해 달라지는가를 살펴보고자 한다.

외국인 근로자에게 부여된 삶의 조건으로 인해 한국에서의 사회적 관계는 내국인과는 다른 제한적 형태를 보인다. 외국인 근로자의 취업 성격은 일시

적이다. 법률로 정해진 고용 계약에 따라 계약 기간 동안에만 한시적으로 한국에 체류할 수 있다(김영란, 2006). 단순기능 업무에 종사하는 조건으로 입국한 이들은 일정 기간의 체류기간이 지나면 출국해야 하고, 이들의 빈자리는 다른 외국인 근로자들이 채우는 단기순환원칙에 따른 것이다(고준기·이병운, 2010). 단기순환원칙을 적용하고 있는 이유는 외국인 근로자가 한국에 정주할 경우 가족동반을 허용해야 하고, 가족동반 입국을 허용할 경우 가족의 취업과 자녀들의 교육 등과 관련해 한국정부가 부담해야 할 사회적 비용이 커지기 때문이다(김태한, 2004). 이러한 제도적 한계로 인해 외국인 근로자는 가족들과 떨어져 지내고 있을 가능성이 높다. 따라서 한국에서 실질적으로 맺고 있는 관계의 상대에는 가족 외의 친구 혹은 직장 상사나 동료가 높은 비중을 차지하게 된다(김석호 외, 2011).

외국인 근로자들은 돈을 벌기 위한 목적으로 한국에 입국하는 경제적 이주자이다. 단기간에 더 많은 돈을 벌기 위해 장시간 노동을 해야 하기 때문에 작업장에서 가장 많은 시간을 보내게 된다. 또한, 숙식비를 줄이기 위해 회사 기숙사에 거주하는 비율이 높기 때문에(이혜경, 2012) 대다수의 외국인 근로자의 경우 주거 공간과 작업장이 완벽히 분리되어 있지 않다(최병두·박은경, 2012). 따라서 직장 상사나 동료와 보내는 시간이 많을 것으로, 이들과의 관계가 중요할 것으로 예상할 수 있다. 이들은 일차적으로 노동으로 얽여 있는 관계이기 때문에 자기가 맡은 일에 책임감을 가지고 근면하게 일하는 성실함과 공적인 업무에 있어서 타인과의 상호작용과 협력을 중시하는 외향적 성향이 더 강하게 발현될 가능성이 높으며, 이 같은 상황적 맥락은 외국인 근로자의 행복감과 어떤 식으로든 관계를 맺고 있을 것이다.

이창원(2014)은 고용허가제로 입국한 외국인 근로자의 사회적 관계에 따라 한국에서의 생활 만족도가 어떻게 달라지는가를 살펴보았다. 그 결과, 모국인과 한국인 친구가 많은 외국인 근로자가 그렇지 않은 사람에 비해 한국

에서의 생활에 더 만족하는 것으로 나타났다. 즉, 관계 유형에 상관없이 더 많은 사람들과 터놓고 이야기를 할 수 있는 외국인 근로자의 한국생활 만족도가 더 높다는 것이다. 이는 자신에게 중요한 문제를 더 많은 사람과 상의하는 사람이 우울감을 덜 느낀다고 보고한 박찬웅·배영(2016)의 연구와 같은 맥락에 있다. 이스라엘에 체류하고 있는 태국 출신의 외국인 근로자의 경우 자신의 사회적 관계의 질이 낮다고 느낄수록 심리적 고통이 더 큰 것으로 나타났다(Griffin and Soskonlne, 2003). 이는 주변 사람들과의 관계의 질이 좋을 때 심리적 고통이 완화될 가능성이 높아지는 것을 의미한다.

외향적인 성향을 가진 사람들의 경우 그렇지 않은 사람들에 비해 알고 지내는 사람의 수가 많다. 외향성이라는 성격 특성을 기반으로 더 큰 크기의 네트워크를 구성할 수 있다는 것이다(김영주·유태용, 2009). 외향성 점수가 높다는 것은 사교적이며, 활동적인 것을 의미한다. Stokes(1985)는 이러한 외향적인 성격 특성이 우울증에 미치는 영향을 사회적 관계를 매개로 살펴 보았다. 그 결과, 외향성 점수가 높은 사람은 사교적인 성격을 기반으로 내성적인 사람들에 비해 더 많은 관계를 맺어, 우울함을 덜 느꼈다. 따라서 사회연결망 크기가 클 때 외향성이 한국생활 만족도에 미치는 영향은 강화될 수 있다.

Barrick and Mount(1991)는 성격 특성과 직무수행(job performance)의 관계를 다룬 연구들을 통합 분석한 메타분석(meta analysis)을 통해 다섯 가지 성격 특성에 따른 전문직, 경찰직, 관리직, 영업직, 기술직, 다섯 개 직업군의 직무수행능력을 살펴보았다. 연구 결과, 성실성이 모든 직업군에서의 직무수행능력을 예측하는 데 유의미한 변수로 작용했다. 성실한 사람일수록 자기가 맡은 일을 끈기 있게 해내는 책임감과 근면함을 가지고 있으며, 이루고자 하는 목표가 뚜렷하고, 계획성이 뛰어나다(Gosling, 2010[2008]). 이러한 성격 특성을 기반으로 작업장에서 더 많은 직장 상사나 동료들과 원활

한 관계를 맺고 있을 가능성이 높다. 이를 통해 외국인 근로자의 사회연결망 크기가 클수록 성실성이 한국생활 만족도에 미치는 영향이 강화될 것으로 예상할 수 있다.

그러나 단순히 몇 명의 친구와 관계를 맺고 있는지 그 수를 넘어 친구 연결망 내에서 구성원들이 얼마나 촘촘한 관계를 맺고 있는지 역시 살펴보아야 한다. 이를 사회연결망 밀도라고 한다. 연결망 밀도는 한 사람을 중심으로 형성된 관계망의 구조를 살펴볼 수 있는 도구 중 하나이다. 일반적으로 응집력이 강한 사회적 관계망을 갖고 있는 사람의 경우 그렇지 않은 사람에 비해 우울감이 낮아진다(박찬웅·배영, 2016). 폐쇄적이고 응집력이 강한 연결망을 구성하고 있을 경우 연결망의 밀도가 높기 때문에(Coleman, 1988) 성격 특성이 삶의 만족도에 미치는 영향이 약화될 가능성이 높을 것이다. 즉 소수의 유의미한 타자와의 관계가 특별히 중요한 상황에서는 이들과의 관계에만 집중하면 되기 때문에 성격 특성 자체의 영향력은 감소될 가능성이 있다. 가령 모국인 중심의 폐쇄적인 사회적 관계는 한국사회의 적응을 낮추고, 한국 문화 이해와 수용을 지연시키는 요인이 되거나(김현주·전광화·이혜경, 2007), 모국인과의 관계가 매우 친밀할 경우 모국 문화의 규범적 측면이 강조되는데(이창호, 2013), 이 상황에서는 외향성의 발현이 사회적 관계의 질이나 삶의 만족도를 높이는 데 최소한의 역할만 하게 될 것이다. 반대로 다양한 배경을 가진 다수와 관계를 유지하고 있는 경우에는 외향성이나 성실성과 같은 성격 특성이 관계의 지속에 결정적인 역할을 할 것이기 때문에 이들의 삶의 만족도에 대한 영향력은 배가 될 가능성이 있다.

외국인 근로자의 작업장 외부의 사회적 관계는 주로 그들이 참여하고 있는 단체나 모임을 매개로 형성된다. 모임이나 단체 참여는 근로시간 이외에 친분이나 공통의 관심사를 매개로 조직되므로 성실성보다는 외향성과 연동하여 한국생활 만족도에 영향을 미칠 것이다.

앞서 언급했듯이, 외국인 근로자의 경우 모국인 중심의 폐쇄적인 관계를 맺고 있을 가능성이 높다. 어려울 때 주로 모국인 직장 동료 또는 상사나 모국인 친구로부터 도움을 받기 때문이다(김석호 외, 2011; 나금실, 2011). 그 비중을 비교하면 외국인 근로자는 모국인 친구 모임에 가장 많이 참여하고, 그 다음으로는 모국인 사회/종교단체에 주로 참여한다. 즉, 한국에 체류하고 있는 외국인 근로자가 한국인과 가깝게 지내는 것이 일반적인 현상은 아니다(이창원, 2014). 외국인 근로자가 한국사회와 소통할 수 있는 공간은 교회, 성당, 절 등의 종교단체이지만, 성당이나 교회에 가더라도 외국인 근로자를 위한 시간이 따로 정해져 있어 한국인이나 한국사회와의 접촉 기회는 매우 제한적이다(김석호 외, 2011). 또한, 무슬림의 경우에는 한국사회와는 이질적인 요소를 띄고 있는 낯선 종교에 속하기 때문에 한국인들과 함께 종교 집회에 참석할 수 있는 기회가 거의 없다고 봐야 한다.

네팔 출신의 이주자는 동대문에서 열리는 네팔인 모임에 자주 참여하고, 가톨릭교를 기반으로 필리핀인들은 정기적으로 혜화동 성당 근처에서 물건을 사고팔며 종족 공동체 행사에 참여하기도 한다. 종교를 가지고 있는 외국인 근로자의 경우 종교 활동에 참여하며 한국사회에서 겪는 문제점을 공유하고, 서로 정서적 지지의 대상이 되어준다. 외국인 근로자의 공동체 모임은 불안정한 삶을 안정화하는 기제로 기능할 수 있다(김현미, 2014). 자국민 연결망은 한국사회 적응에 필요한 다양한 정보나 실질적 도움을 주기도 하고, 스트레스와 불확실성을 극복하는 데 도움이 되기 때문에 이주자들은 모국인과의 관계에 애착을 느낄 수 있다. 특히 스트레스가 많은 초기 상황에서 모국인과의 관계 속에서 자신의 정체성을 발견함으로써 정신적 위안을 얻고, 심리적 좌절을 피할 수 있기 때문이다(김현주·전광희·이혜경, 1997).

김경미(2012)는 중국, 베트남, 그리고 일본 출신의 결혼이주여성이 맺고 있는 관계 유형을 한국인 중심, 모국인 중심, 한국인과 모국인 모두와 관계



를 맺고 있는 혼합형 관계, 그리고 그 누구와도 관계를 맺고 있지 않은 소외형, 총 네 가지 유형으로 구분하여 각 유형별로 그들의 한국생활 만족도가 어떻게 달라지는지를 확인하였다. 그 결과, 모국인 친구와만 관계를 맺고 있거나 그 누구와도 사회적 관계를 맺고 있지 않은 결혼이주여성의 생활 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이는 모국인 중심의 폐쇄적인 연결망이 반드시 결혼이주여성의 한국생활 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것은 아님을 보여준다. 따라서 모국인과의 관계가 긍정적으로 작용할 경우, 외향성 점수가 높을수록 한국생활 만족도가 더 높을 것이고, 반대로 모국인 중심의 관계가 부정적으로 작용할 경우 외향적인 외국인 근로자라도 상대적으로 낮은 한국생활 만족도를 보일 것이라고 예상할 수 있다.

위의 논의를 종합하여 다음과 같은 연구가설을 세울 수 있다.

가설 1. 외국인 근로자의 사회연결망 크기가 클수록 한국생활 만족도에 대한 외향성과 성실성의 효과가 강화될 것이다.

가설 2. 외국인 근로자의 사회연결망 밀도가 높을수록 한국생활 만족도에 대한 외향성과 성실성의 효과가 약화될 것이다.

가설3. 외국인 근로자가 참여하는 모국인 단체나 모임이 폐쇄적일 경우, 외향성은 한국생활 만족도에 부적인 영향을 미칠 것이고, 반대로 참여하는 모국인 단체나 모임이 개방적일 때 외향성은 한국생활 만족도에 정적인 영향을 미칠 것이다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 연구 자료

이 연구는 2010년, 한국산업인력공단 지원으로 청주대학교 산학협력단이 수행한 「외국인 근로자 고용·취업 실태조사」<sup>5)</sup> 자료를 사용한다. 조사대상은 경인지역에 밀집해 있는 베트남, 태국, 필리핀, 인도네시아, 스리랑카, 인도 그리고 몽골, 총 여섯 개국 출신의 외국인 근로자이다.

2009년 11월 30일 기준 외국인 근로자 명단을 바탕으로 다단계지역집락 표집방법을 이용해 여덟 개 지역을 선정한 후, 총 258개 업체와 1,167명의 외국인 근로자가 표집되었다(이정환·김석호, 2010). 그 후 자료 수집은 2010년 3월부터 4월까지 두 달 동안 설문조사를 통해 이루어졌다. 총 1,167명의 표본이 추출되었다.(〈표 1〉 참고) 사업장의 부도, 폐쇄, 업체의 이사, 그리고 외국인 근로자의 이탈로 인해 149건은 조사를 완료하지 못했고, 242명은 응답을 거부했다. 이에 1,167건 중 391건을 제외한 776건을 확보하여 최종 응답자는 776명이다(박형기·김석호·이정환, 2014). 이 연구의 대상은 산업연수생이나 고용허가제로 입국하여 제조업이나 건설업 등 노동집약적 산업에 종사하고 있는 외국인 근로자이다. 그에 따라 사무직과 판매 및 서비스업에 종사하고 있는 8명의 응답자를 제외한 768명만을 연구 대상으로 삼았다.

---

5) 이정환. 2010. 외국인 근로자 취업 및 고용 실태조사. 연구 수행기관: 한국산업인력공단. 자료서비스기관: 한국사회과학자료원. 자료공개년도: 2014년. 자료번호: A1-2010-0141.

〈표 1〉 국적별 모집단 및 표본<sup>6)</sup>

국적	모집단		표본	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
베트남	18,156	29.9	250	21.4
필리핀	11,446	18.8	226	19.4
태국	13,015	21.4	182	15.6
인도네시아	7,623	12.5	211	18.1
스리랑카	5,809	9.9	157	13.5
몽골	4,734	7.8	141	12.1
합계	60,789	100	1,167	100

## 3.2 변수 측정

### 1) 한국생활 만족도

선행연구들은 주관적 안녕을 중심으로 이루어졌다. 주관적 안녕이란 긍정적인 정서, 부정적인 정서, 행복감, 그리고 삶의 만족도 등 다양한 개념을 포괄하는 용어이다. 행복감은 일반적으로 비교적 단기간에 자신이 느끼는 감정이 긍정적인지 혹은 부정적인지로 측정되고, 삶의 만족도는 한 사람이 장기적으로 스스로의 삶을 어떻게 평가하는지를 측정될 수 있다(Helliwell and Putnam, 2004). 동시에 특정한 시기에 삶에 얼마나 만족하는지로 측정할 수 있다(Diener, 2006). 외국인 근로자가 느끼는 주관적 안녕을 다각도로 측정하기 위해서는 한국에서의 행복도와 삶의 만족도 등 다양한 변수를 동시에 고려해야 한다. 그러나 삶의 만족도는 주관적 안녕을 측정하는 다른

6) 출처: 이정환·김석호, 2010. 《외국인 근로자 취업 및 고용 실태조사》. 한국산업인력공단.

측정도구(행복, 삶의 질 등)와 매우 높은 상관관계를 보이고(Diener et al., 1985), 개인이 삶에 얼마나 만족하느냐는 그가 느끼는 행복의 정도에 따라 달라지기 때문에 행복과 만족은 동의어(Campbell, 1976)로 쓰일 수 있다. 이런 이유로 한국생활 만족도를 종속변수로 삼았다.

외국인 근로자의 한국생활 만족도는 세 개 문항의 평균값으로 측정했다. “귀하는 현재의 직장생활에 대해 얼마나 만족하십니까?”, “귀하는 현재 한국에서의 사회생활에 대해 어느 정도 만족 또는 불만족하십니까?” 그리고 “귀하는 현재 한국에서의 생활에 대해 전반적으로 어느 정도 만족 또는 불만족하십니까?”라는 문항을 사용했다. 세 문항 모두 (1) ‘매우 만족’에서부터 (2) ‘약간 만족’ (3) ‘그저 그렇다’ (4) ‘약간 불만족’ (5) ‘매우 불만족’까지 5점 척도로 구성되어 있다. 이 연구에서는 ‘매우 만족’을 5점으로, ‘매우 불만족’을 1점으로 하여 한국생활에 대한 만족도가 높을수록 높은 값을 갖도록 재구성하였다. 한국생활 만족도를 측정하는 문항들 간의 일관성을 확인하기 위해 내적합치계수(Cronbach’s alpha)를 살펴본 결과, 직장생활만족도, 사회생활만족도, 전반적인 생활만족도가 외국인 근로자의 한국생활 만족도를 평가하는 데 신뢰성이 있다고 판단하였다.

## 2) 외국인 근로자의 성격 특성

외국인 근로자의 성격 특성은 “다음은 귀하의 성격 특성에 관한 진술들입니다. 각 진술에 있는 두 개의 성격 특성을 다 고려하여 동의하거나 동의하지 않는 정도를 말씀해주시요.”라는 문항을 사용했다. 이 문항은 총 열 가지 항목 성격검사 TIPI(Ten Item Personality Inventory)로 구성되어 있다. TIPI는 Big-Five를 측정하는 열 가지 항목을 의미한다. Gosling, Rentfrow

and Swann(2003)은 다섯 가지 성격 요인을 적절하게 측정할 수 있는 간단한 방법을 제시하였다. 이 방법을 사용하여 성격 특성을 측정한다.

TUPI는 (1) ‘외향적이다, 적극적이다’ (2) ‘비판적이다, 논쟁을 좋아 한다’ (3) ‘신뢰할 수 있다, 자기 절제를 잘한다’ (4) ‘근심 걱정이 많다, 쉽게 흥분 한다’ (5) ‘새로운 경험에 개방적이다’ (6) ‘내성적이다 조용하다’ (7) ‘동정심이 많다, 다정다감하다’ (8) ‘정리정돈을 잘 못한다, 텀벙 댄다’ (9) ‘차분하다, 감정의 기복이 적다’ (10) ‘변화를 싫어한다, 창의적이지 못하다’로 구성되어 있다. 총 열 가지 항목은 각기 두 가지의 반대 성향끼리 묶어 총 다섯 쌍의 성격 특성을 구성할 수 있다. 1번 문항과 6번 문항(반대되는 성향)을 통해 ‘외향성’을 측정하고, 2번(반대되는 성향)과 7번 문항을 통해 친화성을, 3번 문항과 8번 문항(반대되는 성향)을 통해 성실성을, 4번 문항(반대되는 성향)과 9번 문항(반대되는 성향)을 통해 정서적 안정성을, 5번 문항과 10번 문항(반대되는 성향)을 통해 개방성을 측정한다. 열 가지 항목에 대한 답은 (1) ‘매우 그렇지 않다’에서부터 (2) ‘그렇지 않다’ (3) ‘약간 그렇지 않다’ (4) ‘중간’ (5) ‘약간 그렇다’ (6) ‘그렇다’ (7) ‘매우 그렇다’까지 7점 척도로 구성되어 있다. 각 항목과 대비되는 반대되는 성향, 6번, 2번, 8번, 4번, 10번 문항은 ‘매우 그렇다’고 응답한 사람은 ‘1’의 값을 갖고, ‘매우 그렇지 않다’고 응답한 사람의 경우 ‘7’의 값을 갖게 하여, 그렇다고 응답한 사람일수록 적은 값을 갖도록 전환하여 사용한다. 예를 들어 한 사람이 정서적 안정성을 측정하는 5번 문항에서 ‘그렇다’라고 응답하고, 10번 문항에 ‘그렇지 않다’라고 응답한 사람의 경우  $6+(8-6)/2$ 의 식을 통해서 정서적 안정성을 측정할 수 있다.

---

7) 여기서 반대되는 성향이란, 성실성을 예로 들면 3번, ‘신뢰할 수 있다, 자기 절제를 잘한다’, 8번은 ‘정리정돈을 잘 못한다, 텀벙 댄다’, 두 문항이 반대되는 성향을 묻고 있다는 것을 의미한다.

### 3) 사회연결망 속성: 연결망 크기, 연결망 밀도, 그리고 참여 단체/모임

Stokes(1983)는 한 사람의 사회연결망 속성을 측정하는 데 네 가지 중요한 도구를 제시했다. 첫째, 사회연결망 크기이다. 이는 개인의 생활세계 안에서 중요한 사람이 몇 명인지를 측정하는 방법이다. 둘째, 알고 지내는 사람들과 얼마나 정기적으로 연락하며 친밀한 관계를 유지하고 있는지, 그 관계의 강도이다. 셋째, 개인의 사회연결망을 구성하고 있는 사람들 중 친인척의 비율이다. 마지막으로, 연결망 밀도이다. 이 연구에서는 Stokes(1983)가 제안한 네 가지의 사회연결망 중 사회연결망 크기, 밀도, 그리고 관계의 강도, 총 세 가지를 활용하여 외국인 근로자의 사회연결망 속성을 측정하고자 한다. 개인의 연결망을 구성하고 있는 친인척 비율을 분석에서 제외한 이유는 한국에 체류하는 외국인 근로자의 특성상 한국에서 맺고 있는 관계 상대가 주로 직장 동료나 상사이기 때문이다. 알고 지내는 사람들과 얼마나 친밀한 관계를 맺고 있는지 그 수준을 측정할 수 있는 문항이 따로 존재하지 않아, 관계의 강도는 외국인 근로자들이 한국생활에서 정기적으로 참여하는 중요한 모임이나 단체를 통해 측정한다.

연결망 속성은 “귀하는 지난 6개월 동안 중요한 일이 있을 때 어떤 분들과 의논하셨습니다? 중요한 일을 의논한 분들 중 4명 까지만 머릿속에 떠올려 놓고, 첫 번째 분부터 차례로 다음 질문에 대해 답하여 주십시오(Burt, 1984).”라는 문항으로 미국종합사회조사(General Social Survey)에서 처음 사용되었다.<sup>8)</sup> 이것으로 응답자를 중심으로 그 주변의 관계를 파악하는 자아

---

8) “국내에서의 실질적인 연결망에 초점을 맞추기 위해 의논 시점에서 한국에 거주했거나 현재 거주하고 있는 사람들로 응답대상을 제한하였다(박형기·김석호·이정환, 2010: 40).” 매일, 웹사이트, 그리고 메신저를 통한 모국과의 초국가적 네트워크(김경미, 2012; 설진배·김소희·송은희, 2013; 이창원, 2014)는 살펴보기 못했다.

중심연결망(ego-centric network)을 측정할 수 있다. 자아중심연결망 자료 수집 방법은 이름생성기(name generator)와 이름해석기(name interpreter)로 나뉜다. 이름생성기는 설문을 통해 자아(ego)와 타자(alter)간의 관계를 파악하고, 이름해석기 설문을 통해서도 응답자가 응답한 타인의 성별, 연령, 교육수준과 같은 속성을 파악한다. 타자와 알고 지낸 기간, 그리고 얼마나 연락을 자주 하는지 연락빈도와 같은 관계 속성, 타인과 타인 간의 관계에 대한 정보를 얻을 수 있다. 이 글에서는 자아 중심의 연결망 크기와 연결망 밀도를 중심으로 분석을 실시한다.

자아중심연결망에서 연결망 크기는 자아가 맺고 있는 사람들의 수로 측정한다. 이 글에서는 ‘0’에서 ‘4’의 값을 갖는 변수를 통해 분석을 실시하였다. 예컨대 자아가 중요한 일을 의논하는 사람을 네 명 모두 언급했을 때 특정한 자아를 둘러싸고 있는 사회연결망 크기는 ‘4’가 된다.

연결망 밀도는 자아가 맺고 있는 관계 속에 있는 타자들이 서로 연결되어 있는 정도, 즉 응집 정도를 일컫는다. 따라서 타자 간에 서로 친한 관계가 많을 때 밀도가 높다고 이해할 수 있다. 이 글에서는 “다음에 짝 지운 두 사람은 서로 아주 친한 사람입니까?”를 물어보는 질문으로 연결망의 응집 정도를 살펴본다. 자아중심연결망의 정의상 자아와 타자는 직접 연결되어 있기 때문에 자아중심연결망에서의 밀도 계산 시 자아와 타자 간의 연결은 제외하고 측정하였다.

참여 단체 및 모임은 “귀하는 정기적으로 참여하는 단체나 모임이 있습니까? 귀하가 가장 중요하게 참여하는 단체나 모임 한 개를 선택해주시요.”라는 문항을 통해 측정되었다. (1) ‘자국인 친구/모임’ (2) ‘자국인 사회/종교 단체’ (3) ‘한국인 친구/직장동료 모임’ (4) ‘한국인 사회/종교 단체’ (5) ‘아무 단체도 없음’ (6) ‘기타’의 범주를 갖는 명목변수로 측정되었다. 기타의 경우, 사례수가 미미하여 제외하였다. 또한, 한국인과 함께 소속된 한국

인 친구/직장동료 모임과 한국인 사회/종교 단체 역시 사례수가 적어 하나의 변수로 묶어 구성하였다.<sup>9)</sup> 이에 누구와 함께, 어떤 단체나 모임에 속해 있는지를 기준으로 하여 (1) ‘자국민 참여 단체/모임’ (2) ‘한국인 참여/단체 모임’ (3) ‘아무 단체도 참여 하지 않음’으로 참여 단체/모임 변수를 구성하였다.

#### 4) 사회인구학적 배경

이 글에서는 성별, 연령, 종교 유무, 교육수준, 임금, 한국어 실력, 한국에 온 기간, 배우자 유무와 한국에 있는지 여부, 그리고 건강상태와 같은 사회인구학적 변수들을 통제변수로 포함하였다.

“행복과 관련된 개인적 특성과 상황적 맥락을 파악함으로써, 한국사회에서 누가 그리고 언제 행복한지”에 대한 답을 구하고자 했던 구재선·서은국(2011)의 연구는 인구학적, 심리적, 상황적 변수들을 통해 각각의 요소가 한국인의 행복에 얼마나 영향을 미치는지를 확인했다. 이 연구에서 고려된 개인적 특성은 연령, 성별, 결혼 여부, 종교, 학력 및 직업이다. 박희봉·이희창(2005) 역시 한국인 삶의 만족에 미치는 중요한 요소들을 탐색한다. 이 글에서는 인간관계나 사회적 자본이 삶의 만족에 가장 큰 영향을 미친다고 상정하며, 그동안 행복의 중요한 요인으로 논의되어 왔던 경제·사회적 요인으로 고소득자, 여성, 교육수준이 높은 사람, 종교를 가지고 있는 사람 등을 지적한다. 국내 거류 외국인의 한국사회 적응 과정에 있어서 커뮤니케이션의 중요성을 강조한 김현주·전광희·이혜경(1997)의 연구는 외국인의 한국사

---

9) 기타범주, 한국인 직장상사/동료 모임, 그리고 한국인 사회/종교 단체, 각각의 빈도수는 12명, 50명, 그리고 22명이다.



회 적응에 영향을 미치는 배경 변인으로 교육수준, 한국에서의 소득 수준, 한국어 구사 능력, 한국 내 체류기간 등을 제시한다. 이렇듯 기존에 한국인의, 혹은 이주자의 행복도, 삶의 만족, 사회적 적응 등에 있어 고려되었던 사회인구학적 배경을 토대로 통제변수를 구성했다.

연령 변수는 “귀하의 출생년도는?”이라는 질문을 통해, 2010년도를 기준으로 당시 만 나이를 계산하여 재구성하였다. 성별의 경우, 남성을 ‘1’로 하는 가변수를 새롭게 구성하였다. 종교 유형의 경우, “귀하의 종교는?”이라는 문항으로 측정하였으며 (1) ‘종교 없음’, (2) ‘개신교’ (3) ‘천주교’, (4) ‘이슬람교’, (5) ‘불교’ (6) ‘힌두교’ (7) ‘유교’ (8) ‘기타’로 총 8개 범주로 나누어져 있다. 이를 ‘종교 있음’과 ‘종교 없음’으로 범주화 하여 ‘종교 있음’을, ‘1’의 값을 갖는 변수로 구성하였다.

혼인상태의 경우, “귀하의 현재 혼인상태는?”이란 문항으로 구성되었다. (1) ‘미혼’ (2) ‘기혼’ (3) ‘동거’ (4) ‘사별’ (5) ‘이혼’ (6) ‘별거’를 범주로 갖는 명목변수로 측정되었다. 하지만 단순히 배우자가 있고, 없음뿐만 아니라 한국에 함께 체류하고 있는지 역시 중요한 요소로 판단하여 “귀하의 배우자나 동거인은 한국에 있습니까?”라는 변수와 결합하여 (1) ‘배우자나 동거인이 없는 경우’, (2) ‘배우자나 동거인이 한국에 함께 있는 경우’ (3) ‘배우자나 동거인이 있으나, 한국에서 함께 살고 있지 않은 경우’, 세 개의 범주를 갖는 변수로 혼인상태 변수를 재구성했다.

응답자의 교육수준의 경우, “귀하는 학교를 어디까지 다니셨습니까?”의 문항을 통해 구성했다. (1) ‘무학’ (2) ‘초등학교’ (3) ‘중학교’ (4) ‘고등학교’ (5) ‘2년제 대학’ (6) ‘4년제 대학’ (7) ‘4년제 대학’ (8) ‘대학원 이상’으로 측정되었다. 이를 초등학교 졸업의 경우, ‘6’, 중학교 졸업의 경우, ‘9’, 고등학교 졸업의 경우, ‘12’, 2년제 대학 졸업의 경우 ‘14’, 4년제 대학 졸업의 경우, ‘16’, 대학원 이상의 경우, ‘17’의 값을 갖도록 전환하였다.

한국에 온 기간은 “한국에는 언제 처음 오셨습니까?”라는 문항이 사용되었다. 한국에 처음 온 뒤 몇 년이 지났는지 응답할 수 있으며, 최소 1년에서 최대 43년의 값을 갖는다.

한국어 능력은 “귀하는 한국말을 어느 정도 할 수 있습니까?”로 구성되어 있고, 응답 범주는 (1) ‘매우 잘 한다’에서부터 (5) ‘거의 못 한다’까지 5점 척도로 구성되어 있다. 분석의 편의를 위해 (1) ‘거의 못 한다’에서부터 (5) ‘매우 잘 한다’까지 한국어를 잘한다고 응답할수록 높은 값을 갖도록 전환하였다.

건강상태는 “전반적으로, 귀하의 건강상태는 어떻습니까?”라는 문항을 통해 측정되었다. (1) ‘매우 좋다’ (2) ‘약간 좋다’ (3) ‘좋지도 나쁘지도 않다’ (4) ‘약간 나쁘다’ (5) ‘매우 나쁘다’까지 5점 척도로 구성되어 있다. 한국어 실력을 묻는 설문 문항과 마찬가지로 해석의 편의를 위해, (5)를 ‘매우 좋다’, (1)을 ‘매우 나쁘다’로 건강상태가 좋을수록 높은 값을 갖도록 전환하였다.

## 4. 분석 결과

### 4.1 외국인 근로자의 일반적 특성

외국인 근로자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 외국인 근로자의 일반적 특성

변수	표본수	평균/%	표준편차	최솟값	최대값
<b>국적</b>					
베트남	135	17.58			
태국	133	17.32			
필리핀	142	18.49			
인도네시아	135	17.58			
스리랑카	119	15.49			
몽골	104	13.54			
합계	768	100			
<b>성별</b>					
남성	705	92.04			
여성	61	7.96			
합계	766	100			
<b>연령</b>	755	31.93	5.60	19	54
20-29세	217	28.74			
30-39세	427	56.56			
40-49세	110	14.57			
50세 이상	1	0.13			
합계	755	100			
<b>종교 유형</b>					
종교 없음	108	14.06			
종교 있음	660	85.94			
합계	768	100			
<b>교육수준(단위: 년)</b>	764	12.21	2.32	6	17
<b>혼인 상태</b>					
미혼	361	48.72	48.72		
배우자/동거인 한국 거주	68	9.18	57.89		
배우자/동거인 모국 거주	312	42.11	100		
합계					
<b>직업유형</b>					
미숙련 노동자	225	29.96			
숙련 노동자	526	70.04			
합계	751	100			
<b>근로시간(일주일 평균)</b>	736	61.96	15.51	9	98
<b>임금(단위: 만원)</b>	754	134.28	22.14	60	330
<b>한국에 온 기간 (단위: 년)</b>	756	4.00	1.94	1	15
<b>한국어 수준</b>	766	2.77	0.79	1	5
<b>건강상태</b>	756	3.86	0.99	1	5

〈표 2〉를 통해 응답자의 일반적 특성을 살펴보면 베트남, 태국, 필리핀, 인도네시아, 스리랑카, 그리고 몽골, 여섯 개국 출신의 외국인 근로자수는 비슷하다. 전체 응답자 768명 중 남성은 92%(705명)로, 실제로 외국인 근로자는 남성이 월등히 많은 성불균형 양상을 보이고 있다(정기선 외, 2010). 이는 “여성을 가정이나 재생산 영역의 담당자로 굳게 믿는 아시아의 몇몇 나라는 여성을 해외로 내보내는 것에 대한 문화적 거부감을 갖고 있기도 하고(김현미, 2014: 138)”, 작업 조건에 따라 사용자가 남성을 더 선호하기 때문이다(이정환·이성용, 2007). 평균 연령은 32세로, 분포를 살펴본 결과, 20대가 대략 29%(219명), 30대가 57%(432명)로 20-30대가 주류를 이루고 있음을 알 수 있다. 이는 “MOU에서 공식적으로 취업희망자의 나이를 18-40세로 제한해 의도적으로 젊은 층의 취업만 허용(이정환·이성용, 2007: 153)”하고 있기 때문이다. 외국인 근로자의 종교 유무를 살펴본 결과, 종교를 가지고 있다고 응답한 외국인 근로자가 전체의 86%(660명)로 대다수가 현재 믿고 있는 종교가 있는 것을 알 수 있다. 교육수준은 평균 12년으로 고등학교 졸업 수준이다. 혼인상태를 살펴본 결과, 절반 이상이 기혼자(51.53%)로 배우자나 동거인이 있고, 그 중 9% 정도가 배우자나 동거인과 함께 한국에 거주하고 있다. 산업연수생제도나 고용허가제로 입국한 외국인 근로자의 경우 가족과 동반 입국할 수 없다. 따라서 배우자나 동거인과 함께 한국에 거주하고 있다고 응답한 9%의 외국인 근로자는 개인별로 발급되는 비자 특성으로 부부가 각각 취업비자를 받고 들어온 맞벌이 이주노동자 부부(김석호 외, 2011)이거나 “미혼이지만 체류기간동안 이성과 교제하여 동거나 결혼(정기선·변주수, 2015: 3)”한 경우일 수 있다. 외국인 근로자의 직업 유형은 미숙련 노동자가 대략 30%, 숙련 노동자가 70%가량을 차지하고 있다. 미숙련 노동자는 단순노무자, 청소원, 행상, 짐꾼 등을 가리키고, 숙련 노동자는 용접공, 전기기술공, 기계조작원, 조립공, 목공이다. 과반수

이상의 외국인 근로자가 제조업에 종사하고 있어 직업적으로 동질적인 특성을 보인다. 외국인 근로자가 대부분 고용허가제로 입국한, 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업(E-9)사증을 부여 받은 자(76.16%)이기 때문에 볼 수 있다. 나머지 23.84% 중 21%에 달하는 외국인 근로자는 산업연수생(D-3)사증을 받고 입국한 사람이다.(부록의 <표 6> 참고) 산업연수생제도는 2006년 12월까지 고용허가제와 병행 실시되었으나, 연수생이라는 명목으로 외국인 근로자들이 근로자로서의 권리를 보장받지 못한다는 한계로 2007년 1월 1일 고용허가제로 병합되었다. 따라서 처음 입국했을 당시에 부여 받은 사증은 다르나 동일한 집단으로 간주할 수 있다. 일주일 평균 근로시간은 62시간으로, 5일 근무제로 가정할 경우 하루 평균 12시간을 작업장에서 보내는 것을 알 수 있다. 임금은 평균 134만원이다. 월 평균 수입을 범주로 나누어 보았을 때 100만원 미만에서 200만원을 받는 외국인 근로자들의 비율이 가장 많다(전병주, 2012). 한국어 수준은 평균 2.7점으로 외국인 근로자는 자신의 한국어 능력을 보통 수준에 약간 못 미치는 것으로 평가하고 있다(정기선 외, 2010). 김현주·전광희·이혜경(1997)의 분석 결과(5점 만점에 2.59점)에 비해 외국인 근로자들의 한국어 수준이 향상되었으나, 그리 큰 수준은 아닌 것으로 보인다. 건강상태의 경우 3.8점으로 비교적 건강하다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

## 4.2 주요 변수들의 기술통계

분석에 사용된 변수들에 대한 기술통계는 <표 3>에 제시되어 있다.

〈표 3〉 주요 변수들의 기술통계

변수	표본수	평균/%	표준편차	최솟값	최대값
<b>생활 만족도</b>					
한국생활 만족도	739	3.65	0.69	1	5
<b>성격 특성</b>					
외향성	723	4.37	1.11	1	7
친화성	718	4.79	1.29	1	7
성실성	714	5.43	1.19	1	7
정서적 안정성	714	4.37	1.31	1	7
개방성	714	4.86	1.21	1	7
<b>사회연결망 속성</b>					
연결망 크기	768	2.65	1.68	0	4
연결망 밀도	539	0.36	0.38	0	1
참여 단체/모임					
자국인 단체/모임	458	62.14			
한국인 단체/모임	71	9.63			
아무 단체도 없음	208	28.22			
합계	737	100			

외국인 근로자들의 한국생활 만족도는 5점 만점에 평균 3.7점으로 한국생활 전반에 어느 정도 만족하고 있는 것으로 보인다.

외국인 근로자들의 다섯 가지 성격 특성을 살펴본 결과, 외향성, 친화성, 정서적 안정성, 그리고 개방성은 평균 4.4-4.9점으로 어느 정도 그렇다고 응답한 경향이 강한 것으로 드러났다. 반면, 성실성은 평균 5.4점으로 다른 성격 특성에 비해 비교적 높은 점수를 보였다. 이는 ‘경제적 이주’라는 외국인 근로자의 이주 목적과 깊은 관련이 있는 것으로 보인다.

외국인 근로자들의 사회연결망 크기와 밀도의 특성을 살펴본 결과, 평균적으로 관계 맺고 있는 사람의 수는 최대 4명 중 평균 2.7명이다. 사회연결망 밀도는 외국인 근로자 자신을 중심으로 구성하고 있는 개인의 사회연결망 구조 안에서 다른 사람들 간의 연결 정도를 나타낸다. 연결망 밀도는 최소 ‘0’에서 최대 ‘1’의 값을 가질 수 있는데, 0.4 정도의 응집력을 보이는 것

으로 나타났다. 외국인 근로자가 참여하고 있다고 응답한 단체나 모임의 유형을 살펴본 결과, 과반수 이상(68%)이 자국민 단체나 모임에 참여하고 있는 것으로 나타났다. 이에 반해, 한국인 단체나 모임에 참여하고 있다고 응답한 비율이 10%도 채 되지 않는 것으로 보아 외국인 근로자가 한국에서 실질적으로 맺고 있는 관계가 모국인 중심으로 이루어져 있음을 확인할 수 있다.

### 4.3 주요 변수들의 상관관계

이 연구는 다섯 가지 성격 특성과 사회연결망이라는 상황적 맥락이 외국인 근로자의 한국생활 만족도에 어떤 영향을 주는가를 살펴보고자 한다. 본격적인 분석에 앞서 다섯 가지 성격 특성, 사회연결망 속성, 그리고 한국생활 만족도 간의 상관관계를 살펴보았다. 그 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 한국생활 만족도, 성격 특성, 그리고 사회연결망 속성의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 생활 만족도	1								
2. 외향성	0.09	1							
3. 친화성	0.17	0.04	1						
4. 성실성	0.15	0.21	0.33	1					
5. 정서적안정성	0.11	0.12	0.33	0.27	1				
6. 개방성	0.04	0.09	0.15	0.33	-0.09	1			
7. 연결망 크기	-0.02	-0.02	-0.05	0.01	-0.03	0.04	1		
8. 연결망 밀도	0.06	0.06	0.01	0.01	0.06	0.03	-0.12	1	
9. 단체/모임	-0.03	0.01	-0.06	-0.07	0.04	-0.09	-0.14	0.06	1

1) 0.05 유의수준에서 통계적으로 유의미한 상관관계는 음영표시 하였다

한국생활 만족도는 개방성을 제외하고, 외향성, 친화성, 성실성, 그리고 정서적 안정성과 통계적으로 정적인 상관관계를 보였다. 외향적, 친화적, 성실함, 정서적 안정성 등의 성격 특성에서 점수가 높은 외국인 근로자의 한국생활 만족도가 더 높은 것을 알 수 있다. 반면, 사회연결망 속성인 연결망 크기와 연결망 밀도, 참여하는 단체나 모임은 한국생활 만족도와 통계적으로 유의미한 상관관계를 갖지 않는 것으로 나타났다.

각 변수들의 상관관계를 분석한 <표 4>의 결과는 다른 변수들을 통제하지 않은 상태의 결과이므로 해석에 한계가 있다. 이에 성격 특성과 사회연결망 속성이 한국생활 만족도에 미치는 상호작용 효과를 보기 위하여 한국생활 만족도를 종속변수로, 성격 특성과 사회연결망 속성, 그리고 성격 특성과 사회연결망 속성의 상호작용항을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 실시했으며 그 결과는 <표 5>에 제시되어 있다.

#### 4.4 성격 특성과 한국생활 만족도의 관계에서 사회연결망 속성의 조절효과

<표 5>는 다섯 가지 성격 특성이 외국인 근로자의 한국생활 만족도에 미치는 영향이 사회연결망 속성에 따라 어떻게 변하는지를 확인한 다중회귀분석 결과이다.



〈표 5〉 성격 특성과 한국생활 만족도의 관계에서 사회연결망 속성의 조절효과<sup>10)</sup>

	모형 1		모형 2		모형 3		모형 4	
	$\beta$	S.E	$\beta$	S.E	$\beta$	S.E	$\beta$	S.E
<b>성격 특성</b>								
외향성	0.05	0.03	-0.01	0.03	-0.01	0.03	0.54*	0.23
친화성	0.08**	0.02	0.02	0.03	0.03	0.03	0.41*	0.17
성실성	0.05*	0.03	0.02	0.03	0.04	0.03	-0.44*	0.18
정서적안정성	0.02	0.02	-0.02	0.03	-0.01	0.03	-0.24	0.18
개방성	-0.01	0.02	0.01	0.03	0.01	0.03	-0.08	0.18
<b>연결망 속성</b>								
연결망 크기					0.04	0.05	0.18	0.36
연결망 밀도					0.11	0.09	-0.92	0.61
단체/모임 (기준: 단체없음)								
자국인					-0.08	0.08	0.08	0.51
단체/모임								
한국인					0.03	0.13	0.32	1.22
단체/모임								
<b>상호작용항</b>								
<b>성격 특성*</b>								
<b>연결망크기</b>								
외향성*크기							-0.11*	0.06
친화성*크기							-0.09*	0.04
성실성*크기							0.11*	0.04
정서적안정성*							0.04	0.05
크기								
개방성*크기							0.013	0.04
<b>성격 특성*</b>								
<b>연결망밀도<sup>11)</sup></b>								
외향성*밀도							-0.01	0.09
친화성*밀도							0.09	0.07
성실성*밀도							0.11	0.09
정서적안정성*							0.07	0.07
밀도								
개방성*밀도							-0.07	0.07
<b>성격 특성*</b>								
<b>단체/모임</b>								
외향성*자국인							-0.16*	0.07
외향성*한국인							-0.11	0.13
친화성*자국인							-0.07	0.06
친화성*한국인							-0.06	0.11
성실성*자국인							0.04	0.07
성실성*한국인							-0.09	0.15
정서적안정성*							0.08	0.07
자국인								

정서적안정성*					0.14	0.13
한국인						
개방성*자국인					0.08	0.07
개방성*한국인					0.06	0.13
<b>통제변수</b>						
성별	0.10	0.10	0.11	0.13	0.11	0.13
(기준: 여성)						
국적						
(기준: 필리핀)						
베트남	-0.32*	0.13	-0.42*	0.17	-0.40*	0.18
태국	-0.14	0.10	-0.24	0.13	-0.20	0.13
인도네시아	-0.36**	0.12	-0.40*	0.16	-0.28	0.16
스리랑카	-0.37***	0.10	-0.40**	0.13	-0.37**	0.13
몽골	0.01	0.12	-0.07	0.15	-0.06	0.15
연령	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
종교유무 <sup>12)</sup>	0.17	0.12	0.16	0.15	0.10	0.15
(기준: 종교無)						
교육수준	-0.03**	0.01	-0.05**	0.02	-0.04**	0.02
혼인상태						
(기준: 미혼)						
배우자/동거인	0.00	0.10	0.11	0.12	0.10	0.13
한국 거주						
배우자/동거인	-0.12	0.06	-0.15	0.08	-0.13	0.08
모국 거주						
직업 유형	-0.03	0.06	-0.08	0.07	-0.04	0.08
(기준: 숙련)						
근로시간	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
임금	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
한국에	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.02
온 기간						
한국어 능력	0.07	0.04	0.09*	0.04	0.09*	0.04
건강상태	0.22***	0.03	0.19***	0.04	0.18***	0.04
상수	2.78***	0.18	2.55***	0.41	2.89***	0.53
					2.55	1.47
표본수	658	581	422		422	
F값	6.68***	6.99***	4.21***		3.08***	
R-squared	0.05	0.22	0.22		0.27	

\*\*\* $p<0.001$ ; \*\* $p<0.01$ ; \* $p<0.05$

- 10) 다중공선성의 문제(multi-collinearity): 다중회귀분석에서는 “상호작용항을 독립변수로 포함시킴으로써 다중공선성의 문제가 심각해질 가능성이 높아진다(김두섭·강남준, 2008: 26).” 이에 회귀모형에 포함된 변수의 VIF(Variation Inflation Factor: 분산팽창지수)를 통해 회귀분석 모형에 다중공선성 문제가 있는지 살펴보았다. 상호작용항을 포함하지 않은 [모형 1], [모형 2], [모형 3]의 평균 VIF는 각각 1.21, 1.61, 1.72이다. 평균 VIF가 10 이상일 경우 다중공선성이 존재한다고 판단하므로 [모형 1]~[모형 3]은 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다. 그러나 [모형 4]의 경우 평균 VIF가 32.14로 다중공선성 문제가 심각하다고 할 수 있다. 하지만 거듭제곱이나 다른 변수와의 곱을 포함해 높은 VIF가 발생한 경우 상호작용항의 p-value는 다중공선성의 영향을 받지 않기 때문에(이

[모형 1]을 통해서 다섯 가지 성격 특성과 한국생활 만족도와의 관계를 살펴보았다. 외국인 근로자의 다섯 가지 성격 특성이 한국생활 만족도에 미치는 영향을 확인한 결과, 성격 특성에서 친화성 점수가 높은 사람일수록 한국생활 만족도가 더 높은 것을 알 수 있다. 즉, 동정심이 많고, 다정다감하며, 비판과 논쟁을 좋아하지 않는 외국인 근로자일수록 한국에서의 생활에 만족하는 정도가 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 성실한 외국인 근로자일수록 한국에서의 삶에 더 만족하는 것으로 나타났다. 이는 외향성과 정서적 안정성이 개인의 행복에 영향을 미친다는 기존의 연구 결과와는 다른 것이다. 이러한 차이는 연구 대상이 외국인 근로자라는 데에서 기인한 것으로 보인다. 외향성의 특징은 일반적으로 사회성, 활기, 사회적 개입 등과 같은 기질과 관련되어 있어서 긍정적 정서 및 행복감과 높은 상관관계를 보인다(Costa and McCrae, 1980). 따라서 외향적인 사람들은 내향적인 사람들에 비해 더 행복하다고 알려져 있다. 그러나 낮은 한국사회에서 의심이나 차별로 인한 환경적 제약을 자주 마주하게 되는 외국인 근로자의 경우, 아무리 외향적인 성격을 지니고 있더라도 외향적 성향을 잘 드러내지 않고,

---

형권, 2016), 이 경우 VIF값이 높더라도 다중공선성이 문제를 일으키지 않는다(Allison, 2012; Cronbach, 1987; Hayes, 2015[2013]). 또한, 독립변수와 조절변수 사이의 공선성(collinearity)이 높은 경우 분석에 있어서 복잡한 문제를 야기할 수 있지만 독립변수-상호작용항 그리고 조절변수-상호작용항 VIF가 높은 것은 문제가 되지 않는다(Jaccard and Turrisi, 2003). 이 분석의 독립변수(다섯 가지 성격 특성)와 조절변수(사회연결망 속성)의 공선성을 확인한 결과 평균 VIF가 1.14로 공선성 문제는 확인되지 않았다. 따라서 상관관계가 높은 변수들을 분석에서 빼거나, 의미가 하나로 통하는 변수들을 합하는 방법(김태근, 2006) 등 다중공선성 문제를 해결하는 방법이 불필요하다고 판단해 그대로 분석하였다.

- 11) 다중회귀분석 결과 성격 특성과 사회연결망 밀도 간의 상호작용 효과가 나타나지 않았다. 통계적으로 유의미하지 않은 상호작용항은 모형에 포함시키지 않으나 사회연결망 밀도는 억제변수(suppressor variable)의 역할을 하므로 이를 통제하지 않을 경우 성격 특성과 사회연결망 크기의 상호작용항이 한국생활 만족도에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않아 분석에 포함시켰다.
- 12) 종교 유형이 아닌, 종교 유무에 따른 한국생활 만족도 차이를 살펴본 이유는 출신국과 종교 유형 간의 상관관계가 높아 외국인 근로자의 국적과 종교 유형은 거의 구분되지 않으므로 개념적으로 같은 변수로 볼 수 있기 때문이다.

갈등 상황을 피하기 위해 ‘눈에 띄는’ 행동을 하지 않을 가능성이 높다(김현미, 2014). 이에 한국생활 만족도에 대한 외향성의 효과가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났을 수 있다.

친화성이 높은 사람의 경우 대개 타인의 마음 상태에 공감하며, 이를 통해 조화로운 사회적 관계를 유지한다. 즉, 한국에서 생활하면서 외국인 근로자들이 한국에서 겪게 되는 문제점을 공유할 수 있기 때문에 전반적인 한국 생활에 대한 만족도가 높은 것으로 보인다. 또한, 외국인 근로자들이 한국에 오는 주요 목적은 모국에 있는 가족들의 생활비를 벌고, 귀국 이후에 쓸 자금을 마련하는 것이다.(부록의 <표 7> 참고) 따라서 성실한 외국인 근로자일수록 자신의 목적에 근접할 가능성이 더 높기 때문에 이에 따라 한국에서의 생활에 더 만족하는 것으로 보여 진다.

[모형 2]에서는 성별, 연령, 교육수준, 종교 유형, 임금 수준, 한국어 실력, 거주기간, 혼인상태, 건강상태와 같이 외국인 근로자의 한국생활만족에 영향을 미칠 수 있는 사회인구학적 배경변수들을 통제한 뒤 성격 특성의 영향력을 살펴보았다. 그 결과 어느 한 가지 성격 특성도 외국인 근로자의 한국생활 만족도에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이 역시 외향성과 정서적 안정성이 한 사람의 삶의 만족도에 정적인 영향(positive effect)을 미친다는 기존의 연구 결과들(Costa and McCrae, 1980; McCrae and Costa, 1991; DeNeve and Cooper, 1998)과는 다른 양상을 보인다. 언제, 어떤 한국인이 행복한지를 살펴본 구재선·서은국(2011)의 연구 결과 사회인구학적 요인이 행복의 개인차를 3% 가량 설명하나 심리적 특성 변수를 통제할 경우에는 그 영향력이 1.4%로 감소했다. 반면 성격 특성은 개인 행복의 변량을 32% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. 기존의 연구 결과와의 차이는 내국인과 이주자의 삶의 만족도를 결정하는 기제가 다를 수 있음을 보여준다. 이는 외국인 근로자가 한국사회에서 얼마나 만족하며 살아가고 있는지를 살펴보

는 데 있어 심리적인 특성뿐만 아니라 사회인구학적 배경도 중요하다는 것을 의미한다.

[모형 2]에서는 구체적으로, 출신 국가, 교육수준, 그리고 건강상태 따라 한국생활 만족도가 변화하는 것을 확인하였다. 국적의 경우, 기준 집단을 필리핀<sup>13)</sup> 외국인 근로자들로 설정하고 분석한 결과, 베트남, 인도네시아, 스리랑카에서 온 외국인 근로자들은 필리핀 노동자들에 비해 한국에서의 삶에 대한 만족도가 낮은 것으로 확인되었다. 인도네시아의 경우 이슬람 국가로 종교적으로 이질적인 문화를 가지고 있어 필리핀 출신(가톨릭교)의 외국인 근로자에 비해 한국생활 만족도가 낮은 것으로 보인다. 그러나 베트남과 스리랑카의 경우 불교권임에도 불구하고 한국생활 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 이 경우 종교 유형의 영향보다는 종교 활동에 참여할 수 있는 여건이 마련되어 있느냐에 따른 차이로 예상해볼 수 있다.

교육수준의 경우 통계적으로 한국생활 만족도에 부적인 영향(negative effect)을 미치는 것으로 드러났다. 오히려 교육수준이 높은 외국인 근로자일수록 한국에서의 생활에 만족하지 않는다고 응답하는 경향을 보인다. 이는 교육수준이 높은 외국인의 경우 모국에서 받을 수 있는 대우와 한국에서 외국인 근로자로 지내면서 받는 대우 사이의 괴리 때문이라고 예상할 수 있다. 외국인 근로자는 학력과 상관없이 단순노무직종에 종사하고 있고, 삶의 기준이 모국에 있으므로 한국에서의 낮은 노동 지위가 같은 방식으로 받아들여지지 않을(Massey et al., 1993)수도 있다.

한국어 능력이 비교적 높은 외국인 근로자들이 그렇지 않은 사람들에 비해 한국에서의 생활에 더 만족하는 것으로 나타났다. 상대적으로 높은 한국

---

13) 필리핀을 기준집단으로 설정한 이유는 동남아시아권(필리핀, 베트남, 인도네시아, 스리랑카, 태국 등)에서 한국으로 이주해 온 외국인 근로자들 중 태국인과 필리핀 근로자들의 한국생활 만족도나 근로만족도가 가장 높고(정기선 외, 2010; 이정환, 2016), 이 연구의 분석 자료에서 필리핀 외국인 근로자가 차지하는 비율이 가장 높기 때문이다.(<표 2> 참고)

어 구사 능력은 한국인들과의 의사소통을 원활하게 하면서 한국사회에 대한 적응력을 높이고 사회적 관계를 구축할 수 있기 때문이라고 볼 수 있다(김현주·전광희·이혜경, 1997).

건강상태의 경우, 문항 자체에 정신적 건강과 신체적 건강의 구분 없이 건강상태를 묻는 문항을 사용하였다. 건강은 단순히 신체적 건강뿐만 아니라 심리적, 사회적으로 얼마나 안녕한지를 포함해 다차원적으로 측정될 수 있다. 또한, 건강의 하위요소인 신체적 건강과 정신적 건강 사이의 연관성이 높아(김정희, 1994), 신체적으로 건강한 외국인 근로자일수록 정신적으로 건강할 가능성이 높다(김신정 외, 2008). 따라서 정신적 건강과 육체적 건강은 분리 되어 있기보다 건강을 측정하는 통합적인 개념으로 볼 수 있다. 건강상태는 한국생활 만족도에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 이는 작업장에서 화학 약품에 노출되어 건강상의 위협을 경험하는 경우 외국인 근로자의 심리적 고통이 강해진다(Griffin and Soskolne, 2003)는 연구 결과와 동일하다. 또한, 장시간 육체노동으로 인해 작업장에서 물리적, 정신적 스트레스를 받는 외국인 근로자가 많기(이선웅 외, 2009) 때문에 건강상태는 한국생활 만족도를 결정하는 중요한 요소라고 할 수 있다.

외국인 근로자의 일차적 목표는 한국에 체류하며 경제적 활동을 하는 것이다. 따라서 임금수준이 한국생활 만족도에 있어 상당한 영향력을 가질 것이라고 예상했었다. 하지만 임금수준은 한국생활 만족도를 설명하는데 있어 통계적으로 유의미하지 않았다. 이에 외국인 근로자의 임금분포를 살펴본 결과 그 이유를 확인할 수 있었다. 이들은 단순노무에 종사하는 노동자들로 직업 부문에 있어 상당히 동질적인 특성을 보인다. 직업 동질성에 따라 외국인 근로자의 임금수준이 개인 간의 차이를 설명하기에 변량이 크지 않았다. 따라서 회귀분석에서 임금이 한국생활 만족도에 미치는 영향을 확인하기 어려운 것으로 보인다.

[모형 3]에서는 독립변수인 성격 특성과 조절변수인 외국인 근로자의 사회연결망 속성과 통제변수를 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 사회인구학적 배경변수를 제외한 나머지 변수들이 한국생활 만족도에 미치는 영향력이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

[모형 4]는 다섯 가지 성격 특성과 한국생활 만족도의 관계가 외국인 근로자가 맺고 있는 사회연결망 속성(크기, 밀도, 참여 단체/모임)에 따라 달라지는지 확인하기 위해 성격 특성, 사회연결망 속성, 그리고 성격 특성과 연결망 속성의 상호작용항을 포함하여 회귀분석을 실시했다. 분석 결과, 몇 가지 유의미한 결과를 확인할 수 있었다. 외향성, 친화성, 성실성이라는 세 가지 성격 특성이 한국생활 만족도에 미치는 영향력이 사회연결망 속성에 따라 변화한다는 것이다. 결과를 살펴보면 첫째, 외향성이 한국생활 만족도에 미치는 영향은 외국인 근로자의 사회연결망 크기와 참여 단체/모임의 유형에 따라 변화한다. 둘째, 친화성과 한국생활 만족도와 관계에서 사회연결망 크기의 조절효과가 통계적으로 유의미하다. 셋째, 성실성과 사회연결망 크기의 상호작용 효과가 유의미하다. 이러한 결과는 성격 특성이 한국생활 만족도에 미치는 영향은 사회연결망 속성에 따라 다르게 나타난다는 것을 의미한다.

#### 4.5 성격 특성과 사회연결망 속성의 상호작용 탐색

성격 특성이 한국생활 만족도에 미치는 영향력의 변화는 조절변수인 사회연결망 속성의 특정값에서 갖는 성격 특성의 단순기울기식을 통해 알 수 있다. 상호작용항의 회귀계수는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 조절변

수에 따라 달라질 수 있다는 사실만 알려줄 뿐 그 이상의 정보는 주지 않는다(Hayes, 2015[2013]). 따라서 조절변수의 어느 영역에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의한지, 상호작용의 양상을 살펴보아야한다.

조절변수 중 하나인 사회연결망 크기는 연속형 변수이므로 그래프에 포함될 조절변수의 특정값 선택 방법(pick-a-point approach)을 이용해 성격특성이 한국생활 만족도에 영향을 주는 조건부효과들을 살펴보았다. 일반적으로 조절변수의 평균값과, 평균의  $-1$ 표준편차, 그리고  $+1$ 표준편차 값을 선택하거나, 10th, 25th, 50th, 75th, 그리고 90th의 백분위 수준에 해당하는 다섯 가지의 값을 사용한다. 그러나 외국인 근로자의 사회연결망 크기가 주로 최솟값인 '0'과 최대값인 '4'에 분포(각각 21%, 56%)되어 있어, 조절변수인 사회연결망 크기의 최솟값, 최대값, 그리고 평균값(2.56)을 이용해 상호작용관계를 살펴본다.

분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 사회연결망의 크기가 '0'인 경우, 외향성이 한국생활 만족도에 미치는 영향력 크기는 0.447이고, 평균값인 2.56를 대입하면 0.211, 4를 대입하면 0.079로, 사회연결망의 크기가 커질수록 외향성이 한국생활 만족도에 미치는 영향력이 작아지는 것을 알 수 있다.

둘째, 사회연결망의 크기가 '0'인 경우, 친화성이 한국생활 만족도에 미치는 영향력 크기는 0.388이고, 평균값인 2.56을 대입하면 0.150, 4를 대입하면 0.016로, 사회연결망의 크기가 커질수록 친화성이 한국생활 만족도에 미치는 효과가 완화된 것으로 나타났다.

셋째, 사회연결망의 크기가 '0'인 경우, 성실성이 한국생활 만족도에 미치는 영향력 크기는  $-0.442$ 이고, 평균값인 2.56을 대입하면  $-0.158$ , 4를 대입하면 0.002로, 사회연결망의 크기가 커질수록 성실성이 한국생활 만족도에 미치는 부적 효과가 줄어드는 경향을 보인다.

넷째, <표 5>를 통해, 어떤 단체에도 참여하고 있지 않은 외국인 근로자



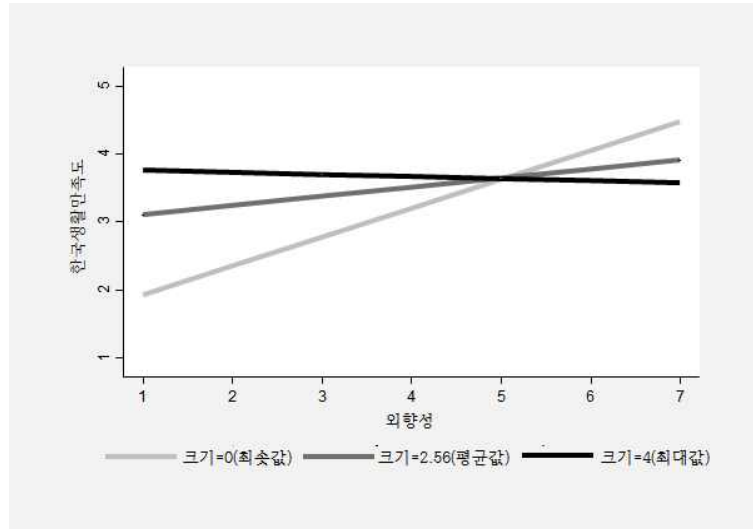
들과 자국인 단체/모임에 참여하고 있다고 응답한 외국인 근로자들 사이의 차이가 통계적으로 유의미하다는 점을 확인할 수 있었다. 아무단체에도 소속되어 있지 않은 외국인 근로자들의 경우, 외향성이 한국생활 만족도에 미치는 영향력의 크기가 0.447이고, 자국인 단체/모임에 속한 사람들의 경우 0.288의 값을 가진다. 이는 아무단체도 속해있지 않은 외국인 근로자 집단에 비해 자국인 단체/모임에 참여하고 있는 외국인 근로자들의 외향적인 성격 특성이 한국생활 만족도에 미치는 효과가 작다는 것을 의미한다.

다음의 그림을 통해서 외국인 근로자의 성격 특성과 한국생활 만족도의 관계에서 사회연결망 속성의 조절효과를 살펴볼 수 있다.<sup>14)</sup>

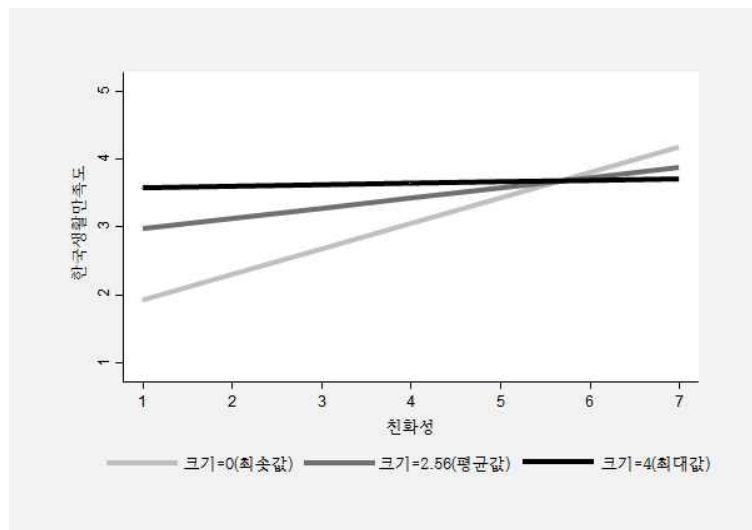
---

14) 한국생활 만족도와 성격 특성의 관계에서 사회연결망 속성의 조절효과를 살펴본 <그림 1>-<그림 4> 모두 다른 독립변수와 통제변수들의 효과를 고려한 상태의 그래프이다.

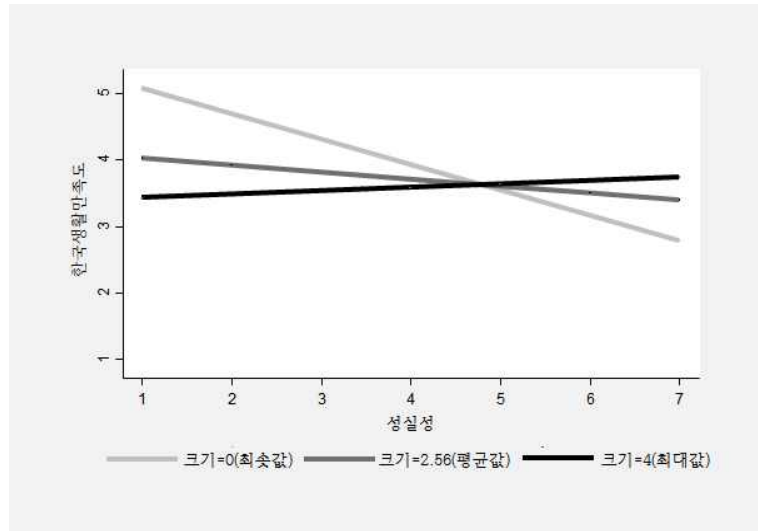
〈그림 1〉 외향성에 따른 한국생활 만족도: 사회연결망 크기의 조절효과



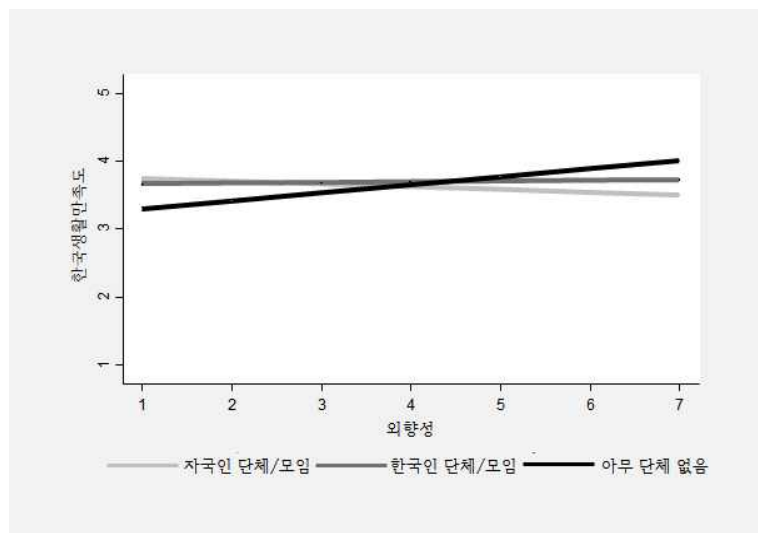
〈그림 2〉 친화성에 따른 한국생활 만족도: 사회연결망 크기의 조절효과



〈그림 3〉 성실성에 따른 한국생활 만족도: 사회연결망 크기의 조절효과



〈그림 4〉 외향성에 따른 한국생활 만족도: 참여 단체/모임의 조절효과



〈그림 1〉-〈그림 3〉의 경우 각각 외향성, 친화성, 그리고 성실성과 사회연결망 크기의 상호작용효과를 보여준다. 사회연결망 크기가 큰 집단에 속하는 외국인 근로자일수록 성격 특성이 한국생활 만족도 수준에 큰 변화가 나타나지 않는다는 것을 알 수 있다. 반면, 사회연결망 크기가 ‘0’인 경우, 기울기가 가장 가파른 것을 알 수 있다. 이는 사회연결망 크기가 작을수록 성격 특성이 한국생활 만족도에 미치는 효과가 큰 것으로 이해할 수 있다. 다시 말해, 사회연결망의 크기가 클수록 성격 특성이 한국생활 만족도에 미치는 영향력이 약화되며, 사회연결망 크기가 작아질수록 한국생활 만족도에 대한 성격 특성(외향성, 친화성, 성실성)의 효과가 더 잘 작동한다는 것이다.

그러나 성실성과 한국생활 만족도의 관계에서 사회연결망 크기의 조절효과를 보여주는 〈그림 3〉의 경우, 〈그림 1〉과 〈그림 2〉와 기울기의 방향이 다른 것을 확인할 수 있다. 사회연결망 크기가 작은 집단에 속한 외국인 근로자는 외향성과 친화성 점수가 높을수록 한국생활에 더 만족하는 것으로 나타났으나(〈그림 1〉과 〈그림 2〉) 성실성 점수가 높은 경우 한국생활 만족도는 더 낮아지는 것을 알 수 있다.(〈그림 3〉)

〈그림 4〉는 외국인 근로자가 참여하는 단체/모임의 유형에 따라 외향성이 한국생활 만족도에 미치는 영향이 어떻게 달라지는지를 보여준다. 〈표 5〉의 회귀분석 결과 자국인 단체/모임에 참여하는 집단과 아무단체도 참여하지 않는 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 아무 단체에도 참여하지 않는 외국인 근로자의 경우 외향성이 증가할 때 한국생활 만족도가 미세하게 높아지는 것을 확인할 수 있었으나, 그 반대로 자국인 단체에 참여하는 외국인 근로자의 경우 외향성이 증가할 때 한국생활 만족도가 낮아지는, 정반대 방향을 보이는 것으로 나타났다.

## 5. 결론

지금까지 외국인 근로자의 한국생활 만족도를 형성하는 기제가 무엇인지, 심리적 특성과 상황적 맥락의 복합적인 작용을 통해 살펴보았다. 이를 통해 성격적 기질과 같은 내적인 지표를 중심으로 한 사람의 삶의 만족을 논하는 것의 한계를 지적하고자 했다.

구체적으로, 기존의 연구는 성격 특성이 한 사람의 현재 한국에서의 전반적인 삶을 평가하는 생활 만족도에 가장 큰 영향력을 행사할 수 있음을 입증해 왔다. 그러나 이 연구는 이방인으로서 외국인 근로자가 한국사회에 적응하기 위하여 사회적 관계의 필요성이 대두된다는 점에 주목하여 성격 특성과 한국생활 만족도가 사회연결망 속성에 따라 차별적으로 나타날 수 있다고 예상하였다.

통계적 분석을 통해 확인한 이 글의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 외국인 근로자의 한국생활 만족도와 성격 특성의 관계에서 사회연결망 크기의 조절효과가 유의미한 것으로 확인되었다. 사회연결망 크기가 큰 집단에서는 외향성과 친화성 점수가 높더라도 한국생활 만족도의 변화의 폭이 완만한 것으로 나타난 반면, 사회연결망 크기가 작은 집단에서는 외향성과 친화성이 증가하면 한국생활 만족의 증가폭이 강한 것으로 나타났다. 이는 더 많은 사람들과 교류하는 외국인 근로자의 경우 외향적, 친화적 성격 특성의 영향을 덜 받는 것을 알 수 있다. 따라서 한국생활에서 고충을 겪거나 중요한 일이 발생했을 때 얼마나 많은 사람들과 이야기 나누는지가 성격 특성에 상관없이 외국인 근로자의 한국생활 만족도를 결정하는 데 매우 중요한 역할을 할 수 있음을 알 수 있다.

둘째, 성실성과 한국생활 만족도와의 관계에서 사회연결망 크기의 조절효

과를 살펴본 결과 연결망 크기가 큰 집단에 속한 외국인 근로자들은 얼마나 성실한지와는 무관하게 일정한 수준의 한국생활 만족도를 보였다. 반대로 연결망 크기가 작은 집단의 경우 성실한 외국인 근로자일수록 한국생활 만족도가 크게 낮아지는 것을 알 수 있다. 이는 외국인 근로자가 한국에서 겪고 있는 문제점이나 중요한 일을 상의하는 사람이 적은 경우에 성실한 성격 특성이 한국생활 만족도에 미치는 효과가 더 잘 작동하는 것을 의미한다.

“타인과의 잦은 사회적 교류는 여러 가지 불리한 조건을 가진 사람들이 처한 상황을 완화해주는 결과를 낳는다(이민아, 2013: 175).” 중국인 유학생이 맺고 있는 사회적 관계와 사회적 지원에 따라 문화 적응 스트레스의 수준을 살펴본 이홍직(2011)의 연구는 중국인 유학생의 경우 주변 사람들과의 만남의 빈도가 잦은 경우, 즉 주변 사람들과 더 많은 시간을 보낼수록 한국 문화에 대한 적응 스트레스가 완화되는 것으로 나타났다(이홍직, 2011). 한국인으로부터 느끼는 차별, 적대감으로 대표되는 문화 적응 스트레스를 적게 느낄수록 중국 유학생의 삶의 질은 높아진다(이규은·염영희·장혜경, 2011)는 것이다. 이처럼 활발한 사회적 교류는 타국에서 경험할 수 있는 스트레스를 낮춰주는 역할을 한다.

성실한 사람들의 경우 대체로 책임감과 근면함을 가지고 있으며, 이루고자 하는 목표가 뚜렷하고, 계획성이 뛰어나다(Barrickman and Mount, 1991). 성실한 외국인 근로자의 경우 ‘생활비 송금’ 및 ‘저축’과 같은 가족부양의 목적을 이유로 작업장에서 보내는 시간이 더 길 것이고, 이로 인해 개인적으로 보낼 수 있는 시간이 줄어들 수밖에 없다(오경아·전태준, 2012). 즉, 장시간 노동과 경제이주 목적이 결합되어, 다른 사람들과 교류할 수 있는 시간이 부족한(심재명, 2009), 노동 지향적인 생활환경이 한국에서의 생활 만족에 부정적인 영향을 미친 것으로 예상된다.

마지막으로, 외향성에 따른 한국생활 만족도는 외국인 근로자가 참여하는

모임이나 단체의 유형에 따라 달라지는 것을 확인할 수 있었다. 아무 단체도 참여하지 않는 외국인 근로자와 자국인 단체/모임에 속한 외국인 근로자 사이에 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 아무 단체도 참여하지 않는 외국인 근로자들의 경우 성격이 외향적일수록 한국생활 만족도는 높아졌다. 반면, 자국인 단체나 모임에 소속된 외국인 근로자들의 경우 오히려 외향성 점수가 높은 사람이 외향성 점수가 낮은 사람에 비해 상대적으로 한국생활 만족도가 낮은 것을 확인할 수 있었다. 이러한 연구 결과는 두 가지 이유로 설명될 수 있을 것이다.

첫째, 외향성은 기본적으로 적극적이고, 능동적인 성격 특성으로 설명된다. 김도영·유태용(2002)은 개인의 다섯 가지 성격 특성에 따라 조직 안에서의 행동과 태도가 어떻게 달라지는지를 살펴보았다. 연구 결과, 외향적인 사람일수록 조직의 분위기를 고취시키는 역할을 잘하나 타인에 대한 배려가 상대적으로 부족한 것으로 드러났다. 외국인 근로자들이 모국인 단체나 모임에 참여하는 것은 한국생활에서 발생하는 어려운 일을 공유하여 문제를 해결하거나 모국인 친구들을 만남으로써 정서적 안정감을 찾기 위한 경우(김현미, 2014)일 가능성이 높다. 이 경우, 모임이나 단체에 필요한 사람은 단순히 분위기를 끌어 올려줄 수 있는 사람이 아니라 상대를 배려하고 이해해 줄 수 있는 사람일 것이다. 이에 외향적인 성격을 가진 외국인 근로자는 모임이나 단체에서 그리 환영 받지 못하는 존재일 수 있다. 따라서 모국인 단체나 모임이 조직된 목적이 외향적인 성향과는 대치되므로 집단 내에서 성격 특성이 부정적으로 작용하여 한국생활에 대한 만족감을 낮췄으리라 예상할 수 있다.

둘째, 외향적인 성격이 두드러진 사람일수록 절대적인 표준과 원칙에 의해서 행동하는 성향과는 멀어진다(Jung, 1921). 이민아(2013)의 연구에서는 모국인 동료와의 관계가 결혼이주자의 심리적 안녕에 부정적인 영향을 줄

수 있음을 보여주었다. 그 이유를 이주자 사회 내 사회적 통제의 증가로 본다. 예를 들어 이주자 밀집 지역 안에서 이주자들이 맺고 있는 사회적 연결망을 살펴본 이창호(2013)의 연구에서는 외도를 저지른 필리핀 여성의 사례가 소개되어 있다. 필리핀 출신의 여성들은 대외적 이미지 실추, 그리고 종교적 신념을 문제로 해당 여성을 비난하였다. 이를 민족 동질성을 기반으로 같은 국가 출신의 이주자를 감싸주기보다는 내부에서의 역할과 규범을 더 중시하는 것으로 해석하였다. 이는 모국인과의 친밀한 관계가 일종의 제재로 작용하면서 한국생활에서의 만족감을 낮춘 것으로 볼 수 있다. 따라서 외향적인 성격 특성을 가진 외국인 근로자가 자국인을 중심으로 형성된 폐쇄적인 모임이나 단체에 참여하고 있을 때 한국에서의 생활 만족도가 낮아질 수 있을 것이다. 이는 외향성이 한 사람의 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구 결과(Hayes and Joseph, 2003; McCrae and Costa, 1991)와는 다르게 사회 유형에 따라 외향성의 효과가 부정적으로 작용할 수 있음을 보여주었다.

한 사람의 삶의 만족도가 상당 부분 성격 특성에 의해 설명된다는 것은(서은국, 2014; Costa and McCrae, 1980) 의심의 여지가 없다. 그러나 이 연구는 개인 수준의 요인의 독립적인 효과보다는 맥락에 따른 차별적 효과를 살펴볼 것을 제안했다(권오정·김석호, 2016; 김한성·이유신, 2013). 이는 내적인 특성과 외부적 상황을 함께 고려해야 한다는 논의(Pavot, Diener and Fujita, 1990)와 같은 맥락에 있다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 이 연구는 몇 가지 제한점을 갖고 있다. 사회연결망 속성은 연결망 크기나 밀도 이외에 다양하다. 예컨대 개인이 맺고 있는 관계가 얼마나 동질적인지, 얼마나 연락을 자주하는지, 서로 알고 지낸 기간은 얼마인지(Marsden, 1987) 등 고려해야 할 특성들이 여럿 존재한다. 그러나 몇 가지 한계로 인하여 부분적인 사회적 관계만을 분석할 수밖에 없었다.



첫째, 한국에 체류하는 외국인 근로자가 맺고 있는 관계는 모국인 중심의 폐쇄적인 특성을 가짐에 따라 한국인과의 관계는 포함시키기 어려웠다. 둘째, 전체 사례수가 768명으로 적어, 회귀모형에 고려해야할 변수 모두를 추가할 수 없었다. 따라서 추후에 다양한 사회연결망과 관계 속성을 고려한 분석이 진행되어야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 고준기·이병운. 2010. “개정 고용허가제의 문제점과 개선방안.” 《노동법논총》 18: 1-36.
- 구재선·김의철. 2006. “심리적 특성, 생활경험, 행복의 통합적 관계.” 《한국심리학회지: 사회 및 성격》 20(4): 1-18.
- 구재선·서은국. 2011. “한국인, 누가 언제 행복한가?” 《한국심리학회지: 사회 및 성격》 25(2): 143-166.
- 권오정·김석호. 2016. “영주권자와 귀화자의 생활 만족감.” 《보건사회연구》 36(3): 449-484.
- 김경미. 2012. “여성결혼이민자의 사회연결망과 한국생활 만족도.” 《한국인구학》 35(2): 185-208.
- 김도영·유태용. 2002. “성격의 5 요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계.” 《한국심리학회지: 산업 및 조직》 15(2): 1-24.
- 김두섭·강남준. 2014. 《회귀분석: 기초와 응용》. 서울: 나남.
- 김순규·이주재. 2010. “국제결혼 이주여성의 한국어 능력과 사회적 지지가 한국생활 적응에 미치는 영향.” 《한국가족복지학》 15(1): 5-20.
- 김신정·이순희·김숙영·김애리·박현태·이영주. 2008. “이주노동자의 건강관련 삶의 질.” 《성인간호학회지》 20(5): 791-803.
- 김석호·정기선·이정은·여정희. 2011. 《노동이주 추이와 사회 통합 정책의 과제》. 한국여성정책연구원.
- 김영란. 2006. “한국사회에서 이주여성의 삶과 사회문화적 적응관련 정책.” 《아시아여성연구》 45(1): 143-189.
- 김정희. 1994. “건강과 신체적 건강의 개념 및 측정에 관한 고찰.” 서울대학

- 교 보건대학원 국민보.
- 김종세. 2015. “외국인 근로자의 헌법상 근로권보장과 고용허가제의 쟁점사항.” 《한양법학》 26(4): 127-146.
- 김태근. 2006. 《U-Can 회귀분석》. 서울: 인간과복지
- 김태한. 2004. “외국인 근로자의 고용허가제서설.” 《민사법학》 25: 405-432.
- 김한성·이유신. 2013. “결혼이주여성의 삶의 만족도.” 《한국사회학》 47(2): 177-209.
- 김현미. 2014. 《우리는 모두 집을 떠난다》. 파주: 들베개.
- 김현주·전광희·이혜경. 1997. “국내 거류 외국인의 한국 사회 적응과정에 관한 연구.” 《한국언론학보》 40: 105-139.
- 나금실. 2011. “이주노동자의 사회적 자본과 취업만족에 관한 연구.” 《한국지역사회복지학》 37: 435-454.
- 나금실·김희재·최송식. 2010. “외국인노동자의 가족탄력성이 문화적응스트레스에 미치는 영향.” 《한국사회정책》 17(2): 73-101.
- 박신혁·전우영. 1998. “한국내 외국인 노동자들의 생활 실태와 직무관련 만족도.” 《한국심리학회 학술대회 자료집》 779-786.
- 박찬웅·배영. 2016. “사회적 연결망의 특성과 우울.” 《한국인구학》 39(4): 61-77.
- 박형기·김석호·이정환. 2014. “국내 외국인 근로자의 사회연결망과 이직경험.” 《한국인구학》 37(1): 31-57.
- 박희봉·이희창. 2005. “삶의 만족에 미치는 영향 요인 비교 분석: 경제, 사회적 요인인가? 사회자본 요인인가?” 《한국행정논집》 17(3): 709-729.
- 법무부. 2016. 《출입국·외국인통계월보》
- 서은국. 2014. 《행복의 기원》. 파주: 21세기북스.

- 석현호. 1998. “외국인 취업자의 직무만족과 조직몰입.” 《한국사회학》 32: 679-701.
- 설동훈. 2002. “한국 미등록 외국인 노동자의 실태와 대책.” 《신학사상》 113: 49-75.
- 설진배·김소희·송은희. 2013. “결혼이주여성의 사회적 연결망과 초국가적 정체성.” 《아태연구》 20(3): 229-260.
- 신성자. 2012. “재한 몽골 합법·불법 이주노동자들의 직업만족도, 사회적 지지, 희망이 삶의 질에 미치는 영향.” 《한국심리학회지: 문화 및 사회문제》 18(4): 435-462.
- 심재명. 2009. “국내이주 외국인 근로자들의 여가에 대한 연구.” 《관광연구》 24(3): 339-357.
- 양옥경·박향경·손가현. 2010. “이주노동자의 정신건강에 영향을 미치는 요인 연구.” 《정신보건과 사회사업》 35: 141-175.
- 유길상. 2007. “외국인고용허가제 시행 3년에 대한 평가.” 《한국사회정책》 14(2): 244-281.
- 유희정. 1987. “노인의 성격 특성이 주관적 행복감에 미치는 영향.” 《한국심리학회》 6(1): 1-8.
- 윤인진. 2010. 《한국인의 이주노동자와 다문화사회에 대한 인식》. 파주: 이담북스.
- 이규은·염영희·장혜경. 2011. “중국 유학생의 문화적응스트레스와 사회적 지지가 주관적 삶의 질에 미치는 영향.” 《한국간호교육학회지》 17(3): 514-523.
- 이꽃메·정혜선·이윤정·현혜진·김희걸. 2009. “외국인 근로자의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향.” 《한국산업간호학회지》 18(2): 165-173.
- 이민아. 2010. “이민 전·후의 연결망이 결혼이민자여성의 심리적 안녕감에

- 미치는 영향.” 《보건과 사회과학》 27: 31-60.
- 이민아. 2013. “사회적 연결망의 크기와 우울.” 《한국사회학》 47(4): 171-200.
- 이선웅·김규상·김태균·류향우·이미영·원용림·송윤희. 2009. “경기지역 일부 이주노동자들의 직무스트레스와 우울 증상의 상관성.” 《대한직업환경의학회지》 21(1): 76-86.
- 이세기. 2012. 《이주, 그 먼 길》. 서울: 후마니타스.
- 이용승·이용재. 2013. “결혼이주여성의 문화적응.” 《다문화와 인간》 1(2): 163-185.
- 이은정·이용승. 2015. “이주민 사회자본에 관한연구.” 《OUGHTOPIA》 30(1): 93-134.
- 이정환. 2016. “외국인 근로자의 한국생활 만족도.” 《한국인구학》 39(2): 25-48.
- 이정환·김석호. 2010. 《외국인 근로자 취업 및 고용 실태조사》. 한국산업인력공단.
- 이정환·이성용. 2007. “외국인노동자의 이주특성과 연구동향.” 《한국인구학》 30(2): 147-168.
- 이창원. 2014. “이주노동자의 사회적 관계와 삶의 만족도.” IOM이민정책연구원.
- 이창호. 2013. “이주민 일상 속의 사회적 연결망 연구.” 《디아스포라연구》 7(2): 109-136.
- 이형권. 2016. “조절분석과 조절된 매개분석 및 매개된 조절분석의 오해와 진실.” 《관광연구》 31(3): 213-248.
- 이혜경. 2012. “외국인 이주자의 생활공간에 관한 연구.” 《현대사회와다문화》 2(1): 133-173.

- 이흥직. 2011. “재한 중국인 유학생의 문화적응 스트레스 결정요인.” 《스트레스연구》 1(2): 183-194.
- 전병주. 2012. “외국인 노동자의 사회적 배제가 심리적 복지감에 미치는 영향.” 《한국콘텐츠학회》 12(12): 237-247.
- 정기선. 2008. “결혼이주여성의 한국이주특성과 이민생활적응.” 《인문사회과학연구》 20: 68-103.
- 정기선·강동관·김석호·설동훈·이규용. 2010. 《2010 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활》. 법무부 출입국·외국인정책본부.
- 정기선·김석호·고지영·이규용·이혜경·이창원·최서리. 2013. 《2013년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활》. 법무부 출입국·외국인정책본부.
- 정기선·변주수. 2015. “저숙련 이주노동자의 가족생활.” 《가족과 문화》 27: 1-25.
- 정기선. 1999. “국내 외국인 근로자의 스트레스와 적응.” 《한국심리학회지: 산업 및 조직》 12(2): 61-78.
- 정영탁·김석호·이민아. 2016. “외국인 근로자의 사회연결망 특성이 고독감에 미치는 영향.” 《보건과 사회과학》 41: 5-32.
- 정주연. 1998. “한국기업에서 외국인 근로자의 고용에 따른 경제사회적 효과.” 《노동연구》 15: 47-81.
- 최병두·박은경. 2012. “외국인 이주자의 기본활동 공간에서의 일상생활과 사회적 관계.” 《현대사회와다문화》 2(1): 84-132.
- 최운선. 2007. “국제결혼 이주여성의 사회문화 적응에 관한 연구.” 《아시아여성연구》 46(1): 141-181.
- 황대용. 2005. “외국인 농업연수생의 근로조건과 직무만족도.” 《한국사회학

- 회 사회학대회 논문집》 115-121.
- 황정미. 2010. “결혼이주 여성의 사회연결망과 행위전략의 다양성.” 《한국 여성학》 26(4): 1-38.
- Allison, P. 2012. *Statistical Horizons*. Retrieved from <http://statisticalhorizons.com/multicollinearity>.
- Barrick, M. R., and Mount, M. K. 1991. “The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis.” *Personnel psychology* 44(1): 1-26.
- Brickman, P., Coates, D., and Janoff-Bulman, R. 1978. “Lottery winners and accident victims: Is happiness relative?” *Journal of personality and social psychology* 36(8): 917-927.
- Burt, R. S. 1984. “Network items and the general social survey.” *Social networks* 6(4): 293-339.
- Campbell, A. 1976. “Subjective measures of well-being.” *American psychologist* 31(2): 117-124.
- Caspi, A., Roberts, B. W., and Shiner, R. L. 2005. “Personality development: Stability and change.” *Annual Review of Psychology* 56: 453-484.
- Castels, S., and Miller, M. J. 2013[2003]. 《이주의 시대》. 한국이민학회 역. (*The Age of Immigration*). 서울: 일조각.
- Cervone, D., and Pervin, L. A. 2015[2013] 《성격심리학》. 민경환 외 역. (*Personality Psychology*). 서울: 시그마프레스.
- Coleman, J. S. 1998. “Social capital in the creation of human capital.” *American Journal of Sociology* 94: 95-120.

- Cronbach, L. J. 1987. "Statistical tests for moderator variables: Flaws in analyses recently proposed." *Psychological Bulletin* 102(3): 414–417.
- DeNeve, K. M., and Cooper, H. 1998. "The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being." *Psychological Bulletin* 124: 197–229.
- Diener, E. 1999. "Introduction to the special section on the structure of emotion." *Journal of personality and Social Psychology* 76(5): 803–804.
- Diener, E. 2006. "Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being." *Applied Research in Quality of Life* 1(2): 151–157.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., and Griffin, S. 1985. "The satisfaction with life scale." *Journal of personality assessment* 49(1): 71–75.
- Diener, E. and Larsen, R. J. 1984. "Temporal stability and cross-situational consistency of affective, behavioral, and cognitive responses." *Journal of personality and social psychology* 47(4): 871–883.
- Diener, E., and Seligman, M. E. 2002. "Very happy people." *Psychological science* 13(1): 81–84.
- Digman, J. M. 1990. "Personality structure: Emergence of the five-factor model." *Annual review of psychology* 41(1): 417–440.
- Gosling, S. 2010[2008]. 《스noop: 상대를 꿰뚫어보는 힘》. 김선아 역. (*Snoop: What Your Stuff Says About You*). 서울: 한국경제신문.
- Gosling, S., and Rentfrow, P. J., and Swann, W. B. 2003. "A very brief



- measure of the Big-Five personality domains.” *Journal of Research in personality* 37(6): 504–528.
- Granovetter, M. 1983. “The strength of weak ties: A network theory revisited.” *Sociological theory* 1: 201–233.
- Griffin, J., Soskolne, V. 2003. “Psychological distress among Thai migrant workers in Israel.” *Social Science and Medicine* 57: 769–774.
- Hayes, A. F. 2015[2013]. 《매개분석 조절분석 및 조절된 매개분석》. 이형권 역. (*Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*). 서울: 신영사.
- Hayes, A. F., and Joseph, S. 2003. “Big 5 correlates of three measures of subjective well-being.” *Personality and Individual differences* 34(4): 723–727.
- Harris, M. A., Brett, C. E., Johnson, W., and Deary, I. J. 2016. “Personality stability from age 14 to age 77 years.” *Psychology and Aging* 31(8): 862
- Helliwell, J. F., and Putnam, R. D. 2004. “The social context of well-being.” *Philosophical transactions-royal society of London series B biological sciences*. 1435–1446.
- Jaccard, J., and Turrissi, R. 2003. *Interaction effects in multiple regression* (No. 72). CA: Sage.
- Jung, C. G. 1921. *Psychological Types*. New York: Harcourt Brace.
- Lu, L. 1999. “Personal or environmental causes of happiness: A longitudinal analysis.” *The Journal of Social Psychology* 139(1): 79–90.
- Lucas, R. E. 2007. “Adaptation and the set-point model of subjective

- well-being does happiness change after major life events?" *Current Directions in Psychological Science* 16(2): 75–79.
- McCarthy, A. 2005. "‘Bands of Fellowship’: The Role of Personal Relationships and Social Networks Among Irish Migrants in New Zealand, 1861–1911." *Immigrants and Minorities* 23(2–3): 339–358.
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., and Pavot, W. 1993. "Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: a longitudinal analysis." *Journal of personality and social psychology* 65(5): 1046–1053.
- Marsden, P. V. 1987. "Core discussion networks of Americans." *American sociological review* 122–131.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., and Taylor, J. E. 1993. "Theories of international migration: A review and appraisal." *Population and development review* 19(3): 431–466.
- McCrae, R. R., and Costa Jr, P. T. 1991. "Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and well-being." *Personality and social psychology bulletin* 17(2): 227–232.
- Myers, D. G., and Diener, E. 1995. "Who is happy?" *Psychological science* 6(1): 10–19.
- Pavot, W., Diener, E., and Fujita, F. 1990. "Extraversion and happiness." *Personality and individual differences* 11(12): 1299–1306.
- Paunonen, S. V., and Ashton, M. C. 2001. "Big five factors and facets and the prediction of behavior." *Journal of Personality and Social Psychology* 81: 524–539.
- Richard, E., and Diener, E. 2009. "Personality and subjective

- well-being.” Pp. 75–102 in *The Science of Well-Being*, edited by Diener, E., Netherlands: Springer.
- Stokes, J. P. 1983. “Predicting satisfaction with social support from social network structure.” *American Journal of Community Psychology* 11(2): 141–152.
- Stokes, J. P. 1985. “The relation of social network and individual difference variables to loneliness.” *Journal of Personality and Social Psychology* 48(4): 981–990.
- Tran, T. V. 1987. “Ethnic Community Supports and Psychological Well-Being of Vietnamese Refugees.” *The International Migration Review* 21(3): 833–844.

## 부록

〈표 6〉 한국 첫 입국 시 비자 종류

	빈도	비율
고용허가제/비전문취업 비자(E-9)	587	77.34
산업연수생 비자(D-3)	159	20.95
방문/여행자 비자(B-2), 단기 비자(C-2, C-3)	9	1.19
취업관리제 비자(F-1-4)	1	0.13
재외동포 비자(F-4)	0	0.00
방문취업 비자(H-2)	1	0.13
기타	2	0.26
합계	759	100

〈표 7〉 한국 취업 동기

	빈도	비율
생활비를 마련하기 위해	170	22.22
사업자금을 마련하기 위해	385	50.33
별다른 계획 없이 목돈 마련을 위해	93	12.16
본국에서 직업을 구할 수 없어서	23	3.01
빚을 갚기 위하여	45	5.88
외국에 나가보고 싶어서	10	1.31
기술을 배우기 위해서	33	4.31
기타	6	0.78
합계	765	100

## Abstract

# Personality Traits and Life Satisfaction of Foreign Workers in South Korea: focusing on the moderating effect of social networks

Jung, Woo-Yeon

Department of Sociology

Graduate School

Seoul National University

This study aims to examine the different effects of personality traits on the level of foreign workers' life satisfaction in South Korea depending on the social network properties.

Several studies have demonstrated that personality traits are a crucial explanatory factor of life satisfaction. Yet, prior studies on personality traits and life satisfaction have mainly concentrated on the single effect

of former such as extraversion and emotional stability on the latter, that is, without taking into account the role of situational context. On this note, this study explores the effect of personality traits together with the foreign workers' social relationships on their level of satisfaction in South Korea.

social relationship is a crucial element in the lives of foreign workers as emotional support enables them to adapt better and quicker to a new environment. Moreover, social relationships are an important source from which these individuals obtain job information. Therefore, social network properties constitute a significant portion of foreign workers' life satisfaction and must be taken into account in order to comprehensively understand their life satisfaction.

This study uses 「2010 Survey on Employment and Living Conditions of Migrant Workers in Korea」 conducted by Human Resources Development Service in Korea. The subjects of the study are 768 skilled/low-skilled foreign workers from Vietnam, Philippine, Indonesia, Thailand, Sri Lanka, and Mongolia.

Research finding are as follows. First, the larger the network size, the smaller the effects of personality traits(extroversion, agreeableness, conscientiousness) on life satisfaction. Second, conscientious foreign workers with a smaller network size are more likely to have a lower level of life satisfaction than their counterpart. Third, extroverted foreign workers who participate in co-ethnic associations or gatherings have a greater chance of having a lower life satisfaction.

The findings of the study imply that the effects of personality traits

on the life satisfaction of foreign workers in South Korea are differentiated by social network properties, Therefore temperamental personality traits and situational context need to be considered together in order to have a better grasp of individuals' life satisfaction.

Key words: Foreign Workers, Life Satisfaction, Personality Traits, Social Networks, Moderating Effect

Student Number: 2015-22533